

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (НА МАТЕРИАЛАХ  
ШЕБЕКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ)**

**Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)**

**студента заочной формы обучения направления подготовки  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление  
магистерской программы «Государственная и муниципальная служба»  
3 курса группы 09001681  
Клягиной Дарьи Александровны**

Научный руководитель  
кандидат социологических наук,  
доцент  
Быхтин О.В.

Рецензент

**БЕЛГОРОД 2019**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	12
РАЗДЕЛ II. ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ШЕБЕКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА	31
РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	82

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время общество характеризуется обеднением духовности человека, обесцениванием нравственных идеалов, кризисом общественного сознания, размытостью культурных ценностей, в связи, с чем проблема управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих является актуальной.

В основе профессионально-этической культуры заложены профессиональная культура человека, гармония высокоразвитого профессионального мышления, знаний, чувств и творческой деятельности, способствующей эффективной организации общения с людьми, а также представления о социальной значимости конкретного вида труда, профессиональном идеале, путях и средствах его достижения, развитое чувство профессиональной гордости, чести и ответственности. Она оказывает воздействие на содержание и форму взаимоотношений между людьми, на отношение людей к духовным и материальным ценностям прошлого и настоящего, на экономические, экологические, политические, правовые, управленческие, образовательные и другие процессы общества.

По результатам исследований С.В. Алиевой, В.С. Мухаметжановой и Л.Д. Паруниной профессионально-этическая культура муниципальных служащих характеризуется преимущественно низким уровнем своего развития<sup>1</sup>. Об этом косвенно свидетельствует и дефицит фундаментальных и прикладных исследований применительно к предмету настоящего исследования.

---

<sup>1</sup> Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации : автореф. дис. ... д. соц. наук: 22.00.08. Ростов н/Д., 2015; Мухаметжанова В.С. Профессиональная этика как фактор эффективности деятельности муниципальных служащих: социологический аспект оценки : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2014; Парунина Л.Д. К вопросу изучения профессиональной культуры муниципальных служащих // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. № 8.

Отсюда, актуальность исследования определяется следующим образом: во-первых, эффективность деятельности муниципальных структур во многом зависит от профессионально-этической культуры служащих; во-вторых, в настоящее время наблюдается низкий уровень профессионально-этической культуры муниципальных служащих; в-третьих, развитая профессионально-этическая культура муниципальных служащих способствует формированию качественно новых гуманистических взаимоотношений, диалогического стиля общения, демократической культуры взаимоотношений.

Данные положения являются предпосылкой для исследования уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа и разработки путей совершенствования управления ее развитием.

**Степень изученности темы.** Профессионально-этическая культура специалистов все чаще становится объектом научных исследований. Прежде всего, она рассматривается в публикациях, посвященных подготовке специалистов различного профиля к профессиональной деятельности, развития у них профессионально важных качеств в соответствии с требованиями, предъявляемыми социальным окружением, в частности, в работах Н.И. Аргониной, Е.А. Вызулина, О.В. Дивненко, И.В. Кондратович, Е.А. Корчагиной, С.И. Левковича, Н.И. Никитиной, Е. П. Якубовой<sup>1</sup>.

Общим вопросам развития профессионально-этической культуры современного специалиста посвящены труды В.Н. Бобрикова,

---

<sup>1</sup> Аргонина Н.И., Никитина Н.И. К вопросу о формировании профессионально-этической культуры будущих специалистов по социальной работе // Вестник Тамбовского университета. 2012. № 4 (108); Вызулин Е.А. Вопросы формирования профессионально-этической культуры сотрудников органов внутренних дел в рамках единоначальной и коллегиальной моделей администрирования образовательной деятельности в вузах МВД России // Проблемы правоохранительной деятельности. 2017. № 1 (17); Дивненко О.В., Якубова Е.П., Левкович С.И. Социальная и профессиональная компетентность в условиях современного российского общества: развитие и трансформации. М., 2014; Кондратович И.В. Формирование высшего управленческого персонала муниципального образования: теория и методология. М., 2014; Корчагина Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 2012.

Ч.Ф. Валиулиной, А.А. Вотинова, А.Г. Дурцевой, Н.В. Куриловича, А.В. Шарова<sup>1</sup>.

Отдельные элементы культуры рассмотрены в работах авторов, исследующих состояние системы современного муниципального управления – Н.П. Варфоломеевой, А.А. Еремина, В.Н. Ильина, С.Ю. Кабашова, Н.Г. Ломовой, А.А. Мадьярова, Т.П. Макаровой, Л.Д. Паруниной<sup>2</sup>.

Вопросы развития этической и духовно-нравственной культуры муниципальных служащих нашли свое отражение в трудах таких исследователей как К.Ю. Багратуни, Н.В. Даналиной, Е.А. Домников, И.П. Дорошина, А.Н. Ручкин, А.Е. Улунова, С.К. Хайдов, И.Г. Ходжаева<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Бобриков В.Н., Шаров А.В. Формирование профессиональной этики специалиста в процессе его профессиональной подготовки // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 2 (6); Валиуллина Ч.Ф. Профессионально-этическая культура менеджера // Альманах современной науки и образования. 2013. № 4-2; Вотинов А.А. Культура, профессиональная культура и профессионально-педагогическая культура личности (методологический обзор) // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53-6; Дурцева А.Г. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24 (353); Курилович Н.В. Культура профессионального общения как системообразующий компонент общей профессиональной культуры специалиста // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 2 (35).

<sup>2</sup> Варфоломеева Н.П. Профессиональные установки государственных и муниципальных служащих как антикоррупционный стандарт // Вестник Самарского государственного университета. 2014. № 11 (122); Еремин А.А., Ильин В.Н., Ломова Н.Г. Актуальные проблемы теории и практики муниципального управления. М., Берлин, 2014; Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. Профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции. М., 2015; Мадьяров А.А. Проблемы профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих в условиях перехода к экономике знаний // Сборник IX Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации общества – 2014». М., 2014; Макарова Т.П. Формирование этической культуры специалистов государственного и муниципального управления // Научный поиск. 2012. № 4 (2); Парунина Л.Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих // Вестник Омского университета. 2012. № 1 (63).

<sup>3</sup> Багратуни К.Ю., Даналина М.В. К вопросу этико-правового регулирования деятельности государственных и муниципальных служащих в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 9; Дорошина И.П., Ходжаева И.Г., Домников Е.А. Формирование нравственной культуры государственного (муниципального) служащего // Инновационная наука. 2015. № 5; Ручкин А.Н. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2013; Улунова А.Е. Культура профессионального общения муниципальных служащих как культура профессиональной группы и культура личности //

Таким образом, анализ степени изученности темы показал, что проблема управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих на сегодняшний день не нашла достаточного отражения и нуждается в дальнейшем теоретико-методологическом анализе.

Изучение вопросов управления развитием профессионально-этической культуры служащих органов муниципального управления и их дефицит в научной литературе обуславливает необходимость теоретического и эмпирического исследования данной проблемы.

В качестве **проблемы** исследования выступает противоречие между необходимостью развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих и недостаточной разработанностью практических рекомендаций по повышению ее уровня.

Основная **гипотеза** исследования заключается в предположении, что низкий уровень профессионально-этической культуры муниципальных служащих обусловлен преимущественным применением в их профессиональной деятельности технологий бюрократического управления и, одновременно с этим, низкой степенью применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности.

**Объектом** исследования выступает профессионально-этическая культура муниципальных служащих.

**Предметом** исследования являются методы управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих Шебекинского городского округа.

**Цель исследования** заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию управления профессионально-этической культурой

служащих органов местного самоуправления Шебекинского городского округа.

Достижение данной цели возможно путем решения следующих **задач**:

1. Изучить теоретические основы управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих.
2. Исследовать уровень профессионально-этической культуры служащих Шебекинского городского округа.
3. Разработать комплекс мер, способствующих совершенствованию управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих.

**Теоретико-методологической основой исследования** выступают основные положения системного подхода, изложенного в исследованиях В.Г. Афанасьева, Л. фон Берталанфи, А.Н. Кочергин, И.Н. Пугиной<sup>1</sup>, позволившего рассмотреть управление развитием профессионально-этической культуры как систему, изменяющуюся в результате взаимодействия отдельных элементов с внешней средой. Кроме того, в основу работы легли положения психологической теории личности, описанной в работах А.Г. Асмолова, Л.И. Божовича, Б.С. Братуся, А.И. Стронина<sup>2</sup>.

В работе используются следующие общенаучные **методы** познания: анализ и синтез, структуризация, сравнение и обобщение, а также прикладные: социологические – анкетный опрос, вторичный анализ социологических данных, анализ документов.

---

<sup>1</sup> Афанасьев В.Г. Человек в системах управления. М., 1975; Берталанфи Л. фон Общая теория систем – Критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов; под общ. ред. вст. ст. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. М., 1969; Кочергин А.Н. Культура как система // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 1 (75); Пугина И.Н. Культура личности как система : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Харьков, 2000.

<sup>2</sup> Асмолов А.Г. От Мы-медиа к Я-медиа: трансформации идентичности в виртуальном // Вопросы психологии. 2009. № 3; Божович Л.И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды. Воронеж, 1995; Братусь Б.С. Аномалия личности. М., 1988; Стронин А.И. Теория личности. М., 2016.

**Эмпирическую базу** исследования составляют материалы, представляющие интерес с точки зрения проводимого диссертационного исследования. К ним относятся:

1. Федеральные и региональные нормативно-правовые акты, нормативные акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты органов местного самоуправления Шебекинского городского округа<sup>1</sup>.

2. Материалы авторского социологического исследования «Профессионально-этическая культура муниципальных служащих», проведенного в ноябре 2018 года (n=90).

3. Результаты вторичного анализа материалов социологических исследований, проведенных другими авторами, в том числе: результаты исследования С.В. Алиевой «Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих», проведенного в 2013-2014 годах; результаты социологического исследования, проведенного В.С. Мухаметжановой «Этические основы профессиональной деятельности муниципальных служащих» в 2013 году; результаты социологического исследования

---

<sup>1</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26 июля 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф.». Разд. «Законодательство»; Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2009 г. № 150 (ред. от 29 июня 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область»; Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации Шебекинского района : Постановление администрации Шебекинского района от 10 июля 2011 г. № 71 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область»; Стратегия социально-экономического развития муниципального образования «Шебекинский район и город Шебекино» Белгородской области на период до 2025 года: Решение Муниципального совета муниципального района «Шебекинский район и г. Шебекин» Белгородской обл. от 23 апреля 2015 года № 6 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область»; Муниципальная программа Шебекинского района «Развитие образования Шебекинского района на 2014-2020 годы»: постановлению администрации Шебекинского района от 27 февраля 2015 года № 310 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».



Л.Д. Паруниной на тему «Развитие профессиональной культуры муниципальных служащих», проведенного в 2012 году<sup>1</sup>.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем: предложена система критериев оценки уровня развития профессионально-этической культуры, включающая в себя ценностное отношение к профессиональной деятельности, уровень технологической компетентности, степень выраженности творческой активности, преобладающий стиль мышления, мотивацию к профессиональной деятельности, технологическую готовность.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Профессионально-этическая культура муниципального служащего, представляет собой системное качественное состояние личности, которое характеризует уровень профессионально-этического развития специалиста, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах, а также способность применять этические нормы и принципы морали в повседневной деятельности и поведении. Структуру профессионально-этической культуры муниципальных служащих образуют: профессиональные ценности, этические нормы, профессиональные знания, профессиональные навыки, мотивация профессиональной деятельности.

2. Профессионально-этическая культура муниципальных служащих имеет три уровня сформированности – низкий, средний, высокий и соответствующие им типы культуры: адаптивный, репродуктивный и креативный. Диагностика уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих Шебекинского городского округа на основе

---

<sup>1</sup> Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации : автореф. дис. ... д. соц. наук. Ростов н/Д., 2015; Мухаметжанова В.С. Профессиональная этика как фактор эффективности деятельности муниципальных служащих: социологический аспект оценки : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2014; Парунина Л.Д. К вопросу изучения профессиональной культуры муниципальных служащих // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. № 8.

предложенных критериев выявляет неоднородность ее основных компонентов. Набор профессиональных ценностей типичен: отчетливо выраженная установка на профессиональную деятельность и профессиональное развитие. Технологическая компетентность не выражена. Мышление и творческая активность муниципальных служащих ограничены в основном рамками профессиональной деятельности. Этический компонент характеризуется преобладанием у служащих неформальных норм профессиональной этики над организационными. В настоящее время уровень развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа соответствует среднему (репродуктивному типу культуры). К данной категории относятся, прежде всего, молодые специалисты. Высокий уровень (креативный тип) свойственен для руководителей и специалистов с большим стажем муниципальной службы.

Переход муниципальных служащих от репродуктивного типа профессионально-этической культуры к креативному осложнен комплексом различных причин: применение в профессиональной деятельности технологий бюрократического управления; низкая степень применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности; ориентированность, прежде всего, на исполнение требований нормативных актов, служебных инструкций и распоряжений руководителей; главным мотивационным фактором является самореализация.

3. В целях совершенствования управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих мы предлагаем следующие мероприятия: совершенствование практики повышения квалификации муниципальных служащих в целях повышения инновационной, творческой активности, развития навыков принятия управленческих решений, прогнозирования и планирования в профессиональной деятельности, развития этической культуры; привлечение

специалистов, представленных на рынке информационно-консалтинговых центров, для проведения социально-психологических тренингов в целях развития умений и навыков общения и взаимодействия с упражнениями, развивающими интуицию, творческие способности, искусство вербального и невербального общения, умение работать в команде; с целью увеличения мотивации включить в методику стимулирования муниципальных служащих внутренние конкурсы; для определения типа профессионально-этической культуры служащего, необходимо организовать систематическое исследование уровня профессионально-этической культуры специалистов. Диагностика должна проводиться на регулярной основе по предложенной нами системе критериев.

**Практическая значимость исследования** состоит в возможном использовании различных методов управления развитием профессионально-этической культуры специалистов в методической работе органов местного самоуправления Шебекинского городского округа.

**Апробация результатов исследования.** По теме диссертационного исследования опубликованы 2 статьи<sup>1</sup>.

**Структура работы** состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы, приложений.

---

<sup>1</sup> Клягина Д.А. Исследование теоретических аспектов профессионально-этической культуры работников муниципальных учреждений // Молодой ученый. 2018. №6. С. 8-11; Клягина Д.А. Исследование уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа // Аллея науки. Выпуск №10(26). Том 6. С.769-772.

## **РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

На современном этапе развития общества требования, предъявляемые к любой форме общественной деятельности, неизменно связаны с культурой. Ее высокий уровень является необходимым условием эффективности любого труда.

Понятие «культура» являясь категорией социально-гуманитарных наук имеет множество определений. Так, А.А. Вотинов определяет культуру как «совокупность материальных и духовных ценностей, созданных человечеством в процессе общественно-исторической практики и характеризующих исторически достигнутую ступень в развитии общества»<sup>1</sup>. Г.Г. Ултургашев в своем исследовании пишет, что «культура – это «качественное состояние и уровень: а) способов всех видов деятельности человека и общества; б) норм социальных институтов, в которых протекает деятельность; в) результатов этой деятельности, воплощенных в материальных и духовных ценностях»<sup>2</sup>.

Личность каждого человека представляет собой феномен культуры, так как развивается при воздействии разнообразных культурных явлений: традиций, форм общественного сознания, образа жизни, содержания деятельности, воспитания, образования.

В свою очередь, культура личности формируется из знаний, умений ценностных ориентации, потребностей, проявляется в характере ее общения

---

<sup>1</sup> Вотинов А.А. Культура, профессиональная культура и профессионально-педагогическая культура личности (методологический обзор) // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53. С. 98.

<sup>2</sup> Ултургашев Г.Г. Основы научной культуры (понятие культуры) // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 5. С. 30.

и созидательной деятельности. Культура личности – это гармония культуры знания, творческого действия, чувств и общения<sup>1</sup>.

Структуру культуры личности образуют два уровня: внутренняя, духовная культура и внешняя, проявляющаяся в культуре общения, поведения, внешнего вида.

Внутренняя культура – совокупность духовных ценностей человека: его чувств, идеалов, убеждений, знаний, моральных принципов, взглядов, представлений о чести, чувстве собственного достоинства и самоуважения<sup>2</sup>.

Внешняя культура – это способ проявления внутреннего мира человека в общении и повседневной деятельности. При проявлениях внешней культуры человека можно определить уровень его духовного развития. Духовность является высшим уровнем развития внутренней культуры личности. Духовность представляет собой высшую ступень нравственного развития человека, гармонию его идеалов с общечеловеческими ценностями и высоконравственными поступками, которые основываются на потребности служить людям и добру<sup>3</sup>.

Культура человека (общая, базовая) формируется из культуры жизненного самоопределения, демократической, художественной, экономической, политической, физической, культуры общения, труда и семейных отношений. Развитие общей культуры по всем направлениям приводит к образованию мировоззренческой культуры, гражданственности, творческой индивидуальности<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Смирнов Д.Д. Теоретический анализ понятия профессионально-этическая культура сотрудников ОВД // Вестник Шадринского государственного педагогического института. 2013. № 7 (16). С. 176.

<sup>2</sup> Гаспарян Д.О., Чурсинова О.В. Культура личности: профессиональная и коммуникативная культуры личности, их взаимосвязь // Наука и бизнес: пути развития. 2015. № 12. С. 67.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Воленко О.И., Галкина Т.Э. Профессионально-этическая культура специалиста социальной сферы: ситуационно-контекстный подход // Образование и саморазвитие. 2012. № 31. С. 116.

Элементов базовой культуры личности является профессионально-этическая культура. Рассмотрим подробнее профессиональную и этическую составляющую культуры личности.

В настоящее время в научной литературе предложено несколько подходов к определению понятия «профессиональная культура», которые описывают различные стороны ее многомерного содержания. Данные подходы можно выделить как гносеологический, аксиологический и праксеологический<sup>1</sup>.

В рамках гносеологического подхода профессиональная культура трактуется как «результат творческой деятельности социального субъекта во всех сферах сознания и бытия, она свидетельствует о степени освоения субъектом своей профессиональной сущности, овладения искусством поддержания стабильности организации, соединения знаний с практическими делами, становления профессионально подготовленного специалиста»<sup>2</sup>.

Профессиональная культура раскрывается в знаниях по сфере своей деятельности, детальном изучении ее сути, в способности использовать разнообразные методы социального управления, передавать свои знания, в творческой деятельности и уровне профессионального мышления. «Профессиональная культура проявляется и в возможности предусмотреть результаты своей деятельности, в ее прогнозировании, в умении организовать эффективное общение с людьми»<sup>3</sup>.

В.Г. Подмарков в своих научных трудах сосредоточивает внимание на познавательном аспекте профессиональной культуры. Так, в понятие профессиональной культуры он вкладывает «особые знания определенного

---

<sup>1</sup> Корчагина Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 2012. С. 12.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Заслонкина О.В. Управление развитием профессиональной культуры государственных гражданских служащих : на материалах Орловской области : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2008. С. 14.

вида труда, составляющие содержание профессии, и знание данной производственной ситуации, в том числе организационных связей и их исполнителей»<sup>1</sup>.

Аксиологический подход предполагает исследование профессиональной культуры через призму освоения ценностей, традиций и норм, анализ их воздействия на мотивацию ориентированного поведения к достижению запланированной цели, создание определенных стандартов поведения<sup>2</sup>.

Сторонник аксиологического подхода В. Кравченко определяет значение профессиональной культуры как «стремление, умение, готовность человека использовать весь комплекс форм деятельности в процессе постоянного высококачественного выполнения профессиональной деятельности»<sup>3</sup>. Данное определение выделяет такие признаки, как многогранность форм профессиональной деятельности и развитость социальной установки на профессиональный труд.

В рамках праксеологического подхода, профессиональная культура раскрывается через категорию «деятельность» с подчиненными ей понятиями: объект, субъект, отношения – и характеризуется умением применять приобретенные знания в повседневной работе<sup>4</sup>.

Обратимся к понятию «этическая культура». В научной литературе существует множество определений данного понятия. Так, например, Д.Д. Смирнов отмечает, что под этической культурой следует понимать «нравственные обычаи и традиции, нравственные свойства национального характера и формы их проявления в культуре личности, это моральные нормы и принципы, мировоззренческие понятия о добре и зле, о долге и

---

<sup>1</sup> Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. М., 1973. С. 114.

<sup>2</sup> Там же. С. 118.

<sup>3</sup> Кравченко В. Социалистическая культура и духовный мир человека. М., 1985. С. 130.

<sup>4</sup> Корчагина Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 2011. С. 16.

совести, справедливости и достоинстве, укоренившиеся в обществе, а также нравственные идеалы, культивируемые в обществе»<sup>1</sup>.

И.В. Танвель, в свою очередь, определяет этическую культуру личности как «гармонию высокоразвитого профессионального мышления, знаний, эмоций, чувств и творческой работы содействующей результативной организации общения с людьми»<sup>2</sup>.

Рассмотрев понятия «профессиональная культура» и «этическая культура», можно дать следующее определение профессионально-этической культуры личности: это гармония высокоразвитого профессионального мышления, знаний, эмоций, чувств и творческой работы содействующей результативной организации общения с людьми, а кроме того, представления о социальной значимости определенного типа труда, профессиональном идеале, путях и средствах его достижения, развитое чувство профессиональной гордости, чести и ответственности.

Для того чтобы дать наиболее полное определение профессионально-этической культуре муниципального служащего необходимо учесть законодательную трактовку понятия муниципальный служащий. Так, закон Российской Федерации от № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» определяет, что «муниципальный служащий – это гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Смирнов Д.Д. Теоретический анализ понятия профессионально-этическая культура сотрудников ОВД // Вестник Шадринского государственного педагогического института. 2013. № 7 (16). С. 177.

<sup>2</sup> Танвель И.В. Смысл «этического» в профессионально-этической культуре социального педагога // Вестник Тверского государственного университета. Серия: психология и педагогика. 2013. № 2. С. 189.

<sup>3</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26 июля 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф.». Разд. «Законодательство».



Муниципальные служащие это не просто специалисты, которые занимают какие-либо должности и получают за свою деятельность определенное вознаграждение из местного бюджета, а в первую очередь лица, действующие от имени, по поручению и в интересах местного сообщества.

Профессионально-этическая культура служащего является составной частью базовой культуры личности и описывает деятельность человека, который в процессе повседневной работы взаимодействует с людьми, влияя на них, и характеризует его с профессионально-личностной стороны, раскрывая уровень развития знаний, умений, личностных качеств, связанных с областью его профессиональной деятельности<sup>1</sup>.

Профессионально-этическая культура муниципального служащего – это системное качественное состояние личности, которое характеризует уровень профессионально-этического развития специалиста, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах, а также способность применять этические нормы и принципы морали в повседневной деятельности и поведении.

Профессионально-этическая культура служащего является единством процесса формирования профессионально-этических ценностей и освоения этих ценностей, то есть выполняет аксиологическую функцию<sup>2</sup>.

Профессионально-этическая культура представляет собой систему профессионально-этических качеств, являющихся регулятором общественных отношений, то есть выполняет регулятивную функцию<sup>3</sup>. Также профессионально-этическая культура выполняет и нормативную функцию. Как и в общей этической культуре, в профессионально-этической

---

<sup>1</sup> Аргонина Н.И., Никитина Н.И. К вопросу о профессионально-этической культуре социальных работников // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2016. № 4. С. 73.

<sup>2</sup> Воленко О.И., Галкина Т.Э. Профессионально-этическая культура специалиста социальной сферы: ситуационно-контекстный подход // Образование и саморазвитие. 2017. № 31. С. 117.

<sup>3</sup> Там же. С. 118.

существуют простейшие представления о том, как необходимо поступать, которые зафиксированы в нормах. Профессиональные нормы закреплены в профессионально-этических кодексах и подлежат неукоснительному исполнению. Существуют также и представления о том, как принято поступать, те нравы, которые определяются культурно-историческими условиями и особенностями профессиональной среды, коллектива.

Рассмотрим основные элементы профессионально-этической культуры муниципального служащего. Н.И. Аргонина и Н.И. Никитина выделили следующие структурные элементы: профессиональные ценности, этические нормы, профессиональные знания, профессиональные навыки, мотивация профессиональной деятельности<sup>1</sup>.

Проанализируем предложенные элементы структуры профессионально-этической культуры более детально, учитывая специфику деятельности муниципальных служащих.

Внутренний стержень профессионально-этической культуры муниципальных служащих формирует система профессиональных ценностей. В качестве компонента социальной системы ценности наделены особым смыслом в общественном и индивидуальном сознании, которое сопряжено с существующей системой культуры и социальной структурой общества. В данном случае принято вести речь о нравственных, идеологических, национальных, общественно-политических, эстетических, религиозных, экономических и других ценностях<sup>2</sup>.

Профессиональные ценности служат регуляторами поведения специалистов, подталкивая совершить выбор той или иной формы действий и поступков в разных служебных ситуациях.

Между профессиональными ценностями могут быть гармоничные, нейтральные и даже противоречивые отношения, которые оказывают

---

<sup>1</sup> Аргонина Н.И., Никитина Н.И. К вопросу о формировании профессионально-этической культуры будущих специалистов по социальной работе // Вестник Тамбовского университета. 2016. № 4 (108). С. 151.

<sup>2</sup> Там же.

соответствующее влияние на результативность профессиональной деятельности чиновника.

В целях развития гармоничного внутригруппового ценностного баланса следует стимулировать и поощрять поведение, способствующее воплощению профессиональных ценностей в профессиональную деятельность муниципальных служащих<sup>1</sup>. Необходимо учитывать связь системы профессиональных ценностей служащих с их поведением в отношении социального идеала, то есть к тому, что общепринято считать правильным, нормальным или к тому, что оценивается как безнравственное и противозаконное. Таким образом, ценностный компонент, имеет большую значимость для муниципального чиновника. Для создания системы его ценностей, данный компонент присутствовать в структуре профессионально-этической культуры и определять сущность всей профессиональной деятельности служащего. К профессиональным ценностям муниципальных служащих можно отнести наличие нормативно-правовой основы деятельности учреждения, разграничение полномочий, прав и обязанностей сотрудников, социальная защищенность, высокий уровень культуры деловых отношений и др.

Еще одним элементом профессионально-этической культуры муниципальных служащих являются этические нормы. Этические нормы включают в себя условия, ожидания и предписания соответствующего поведения. Их возникновение и существование сопряжены с объективной необходимостью в упорядочении социальных отношений. Особыми признаками норм являются логически сформулированные положения, использование которых подчинено целям деятельности. В общественном

---

<sup>1</sup> Бобриков В.Н., Шаров А.В. Формирование профессиональной этики специалиста в процессе его профессиональной подготовки // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 2 (6). С. 129.

сознании цели и средства расчленены и присутствуют в виде единых образцов – стандартов и стереотипов поведения<sup>1</sup>.

В повседневной деятельности муниципальных служащих этические нормы служат регуляторами, так как, упорядочивают поведение специалистов, они координируют различные виды общественных отношений и образуют определенную иерархию по степени их социальной значимости<sup>2</sup>.

Кроме того, на деятельность муниципальных служащих влияют специфические нормы управления, которые регулируют взаимоотношения управляющих и управляемых. Данным нормам присущ институциональный (формальный) характер, они закрепляются в инструкциях, приказах, распоряжениях и иных нормативных актах. Однако, в ходе формирования функциональных отношений муниципальных служащих вероятно также произвольное неформальное возникновение социальных норм.

Таким образом, профессионально-этическая культура муниципальных служащих является отражением доминирующих в деятельности специалистов межгрупповых, внутригрупповых и межличностных отношений на основе профессиональных ценностей и этических норм, которые находятся в тесной связи между собой и влияют друг на друга. Профессиональные ценности осуществляют функции регуляторов поведения, поступков служащих, они являются «мерилами» их оценок в соответствии с общепризнанными нормами, правилами и традициями. Этические нормы, в свою очередь служат своеобразной мерой поведения служащего и масштабом оценки этого поведения. Они образуют определенную иерархию по степени социальной значимости<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Прокофьев А.В. Нормативное содержание профессиональных этик: некоторые подходы к выявлению // Ведомости прикладной этики. 2013. № 43. С. 27.

<sup>2</sup> Земляков Ю.Д., Гордов Ю.В. Профессиональная этика как элемент системы управления // Вестник Международной Академии Системных Исследований. Информатика, Экология, Экономика. 2015. № 2. С. 235.

<sup>3</sup> Аргонина Н.И., Никитина Н.И. К вопросу о профессионально-этической культуре социальных работников // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2016. № 4. С. 74.

Следующим компонентом профессионально-этической культуры муниципальных служащих выступают профессиональные знания.

Профессиональные знания – это та информация, которую специалист получает на основе осмысления результатов своей деятельности и опыта других. В данном случае речь идет только о тех знаниях, которые «сворачивают» процесс реальной деятельности и выражают такие ее модели, которые «ответственны» за положительный результат работы<sup>1</sup>.

Помимо профессиональных знаний, в структуре профессионально-этической культуры Д.Д. Смирнов выделил и профессиональные навыки.

Профессиональный навык – умение, ставшее в итоге неоднократного, систематического повторения наиболее удобным способом выполнения профессиональной деятельности<sup>2</sup>. Профессиональный навык формируется на основании полученных ранее знаний. По мере его развития происходит переход к обобщенным рассуждениям относительно себя, в мысленном плане и во внутренней речи.

Мотивация профессиональной деятельности – следующий структурный компонент профессионально-этической культуры муниципальных служащих и представляет собой структуру мотивов, отображающих самооценностное и инструментальное отношение к работе. «Самоценностное отношение – это внутренняя мотивация, выражение внутреннего побуждения к профессиональной деятельности, а инструментальное – это, по сути, система стимулов, внешнее отношение»<sup>3</sup>.

При выборе профессии человек соотносит собственную мотивацию с теми условиями работы, которые могут удовлетворить его ожидания и потребности. Иными словами, мотивация – это личностный смысл,

---

<sup>1</sup> Яковлева Н.А. Методологические основы развития профессиональной культуры менеджера // Вопросы управления. 2015. № 1. С. 36.

<sup>2</sup> Смирнов Д.Д. Профессионально-этическая культура сотрудников ОВД: сущность и содержание // Вестник Шадринского государственного педагогического института. 2012. № 2. С. 150.

<sup>3</sup> Корчагина Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 2012. С. 12.

движущую сила деятельности. Однако, попадая в нормативную среду деятельности учреждения, коллектива, человек может «либо распродметить нормативный способ деятельности, придав ему внутренний, индивидуальный смысл, либо в силу каких-то обстоятельств придать этой нормативности внешнюю, объективную по отношению к человеку сторону его профессиональной деятельности»<sup>1</sup>. В одном случае возникает вхождение в профессию, овладение ею, которое сопровождается трансформацией личных мотивов специалиста в трудовые. При этом меняется и система профессиональных мотивов. В ином случае лишенная широкой внутренней мотивации деятельность становится только средством достижения других по отношению к профессиональной деятельности целей. Это путь, который ведет к механическому выполнению служебной деятельности и к отчуждению труда, потому что мотивационные системы развиваются как комплекс разных мотивов, определяющих, стандарты поведения.

Для служебной деятельности важно, чтобы использовались все составляющие системы мотивации, выражающей основные потребности человека: материальные, духовные, социальные.

Рассматривая качества личности муниципального чиновника, следует отметить, что – это самые устойчивые характеристики, воздействующие на его профессионально-этическую культуру. Так к социально-психологическим качествам относятся формы общения, поведения и взаимодействия (доброжелательность, ответственность, стремление к взаимопомощи и сотрудничеству), в свою очередь к психологическим качествам – черты характера человека (сдержанность, уравновешенность, честность, порядочность, принципиальность), к социальным – характеристики деятельности (профессионализм и компетентность)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Заслонкина О.В. Управление развитием профессиональной культуры государственных гражданских служащих: на материалах Орловской области : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2008. С. 13.

<sup>2</sup> Улунова А.Е. Культура профессионального общения муниципальных служащих как культура профессиональной группы и культура личности // Ученые записки. Научный журнал Курского государственного университета. 2013. № 1 (25). С. 234.

Анализ основных структурных компонентов профессионально-этической культуры муниципальных служащих помог выстроить взаимосвязи между ними.

Графически взаимосвязь элементов культуры муниципальных служащих представлена на рис. 1.

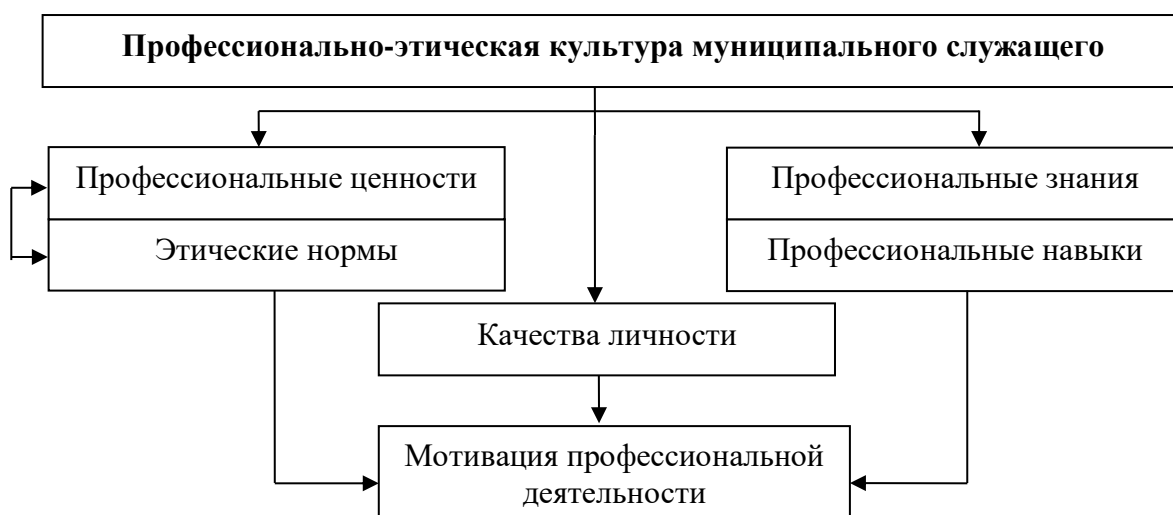


Рис. 1. Структура профессионально-этической культуры муниципального служащего

На муниципальных служащих возложена задача реализации социальной политики государства, принципов гуманизации и гармонизации взаимодействия человека с социальной средой. Данное положение позволяет вести речь об особенности этической составляющей служебной деятельности муниципальных чиновников, в которой решение повседневных задач осуществляется через субъект-субъектное личностно-деловое взаимодействие, и поэтому в ней особо значимы вопросы этики взаимоотношений, общения, диалога и сотрудничества. Вследствие этого возрастают требования к профессионально-этической культуре служащего.

Управление развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих является достаточно сложным процессом и большей степени зависит от личностных особенностей человека.

Развитие – собой комплекс мер, включающий профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров<sup>1</sup>.

Управление развитием профессионально-этической культуры предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на ее структурные элементы с целью повышения трудового потенциала служащих для решения личных задач и задач в области развития муниципального образования.

Субъект управления профессионально-этической культуры муниципальных служащих сложен и многогранен. Субъект управления включает в себя органы местного самоуправления, руководителей, коллектив, окружающий служащего и его самого.

Управление развитием профессионально-этической культуры муниципального служащего предполагает выполнение операций по следующим направлениям:

- разработка и принятие этических кодексов муниципальных служащих;
- организация практических занятий для служащих, нацеленных на совершенствование навыков и умений профессионального и межличностного взаимодействия;
- организация неформального профессионального общения;
- создание условий для творческой самореализации и саморазвития служащих;
- использование психолого-педагогических тренингов для развития умений и навыков общения и взаимодействия с упражнениями, развивающими интуицию, творческие способности, искусство вербального и невербального общения, умение работать в команде и др.;
- развитие высоких нравственных качеств, гражданственности и социальной ответственности;

---

<sup>1</sup> Хаидов С.К. Пути развития личностных качеств муниципальных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2013. С. 16.



– совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих.

Процесс управления подразумевает системное воздействие, которое имеет дифференцированный характер, иными словами учитывает разные уровни развития профессионально-этической культуры.

При управлении развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих особое внимание необходимо уделить измерению уровня сформированности данного вида культуры.

Измерение уровня сформированности профессионально-этической культуры муниципальных служащих возможно производить как измерение качества их деятельности при помощи оценок экспертов, тестирования, анкетирования, анализа результатов социологических исследований<sup>1</sup>.

Проблема измерения уровней сформированности профессионально-этической культуры муниципальных служащих связана с проблемой критериев ее оценки.

Критерий – это признак, на основе которого выполняется оценка, суждение<sup>2</sup>. Критерии профессионально-этической культуры выделяются исходя из понимания системы как культуры, определения ее структурных элементов, описание культуры как процесса и итога творческого постижения и осознания ценностей, технологий при профессиональной самореализации личности муниципального служащего.

Об уровне развития профессионально-этической культуры муниципального служащего могут свидетельствовать нижеперечисленные критерии:

1. Ценностное отношение к служебной деятельности, которое характеризуется местом ценностей, обеспечивающих реализацию специалистами своих служебных обязанностей в иерархии.

---

<sup>1</sup> Макарова Т.П. Формирование этической культуры специалистов государственного и муниципального управления // Научный поиск. 2016. № 4 (2). С. 72.

<sup>2</sup> Ручкин А.Н. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2013. С. 17.

2. Уровень технологической компетентности, подразумевающий овладение методами решения аналитико-деятельностных, прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных задач и умение использовать эти методы. Качество решения задач необходимо определять через умения, которые отображают степень развития личности муниципального служащего как субъекта деятельности.

3. Выраженность творческой активности личности служащего проявляется в способности к применению инноваций в профессиональной деятельности или в недостатке такой способности.

4. Преобладающий стиль мышления предполагает проблемно-поисковый характер деятельности, сформированность профессиональной рефлексии, гибкость и вариантность мышления, самостоятельность принятия решений. Степень развития мышления отмечается по специальной программе на основе результатах участия служащих в тренингах и деловых играх.

5. Мотивация к профессиональному совершенству подразумевает наличие установки на результативную деятельность для решения организационных и общественных проблем<sup>1</sup>.

6. Степень развития этического компонента, который показывает мотивы, интересы, качества специалистов, нормы и правила поведения, их морально-нравственные принципы. Он определен коллективным сознанием муниципальных чиновников, проявляясь в нормативных представлениях; практическим морально-нравственным поведением, проявляясь в реальных поступках.

На основе указанных выше критериев, на наш взгляд, можно выделить три типа профессионально-этической культуры муниципального служащего.

Адаптивный тип профессионально-этической культуры включает в себя набор ценностей, не относящихся к профессиональной деятельности.

---

<sup>1</sup> Демина Д.С. Мотивация муниципальных служащих // Вестник Ростовского социально-экономического института. 2013. № 2. С. 40.

При данном типе развития служащие практически безразличны к знаниям, отсутствует система знаний, а также готовность к их применению в необходимых ситуациях, иными словами круг их знаний ограничен, так как представители данного типа имеют только начальные навыки. Технологическая компетентность характеризуется относительно успешным решением служебных задач, как правило, похожих на собственный предыдущий опыт и опыт сослуживцев. Профессиональная деятельность основывается на заранее проработанных схемах, ставших алгоритмами, творчество не применяется.

Степень выраженности творческой активности проявляется в отсутствии способности к применению инноваций в работе. Для уровня развития мышления при данном типе развития характерно отсутствие профессиональной рефлексии, гибкости и вариантности мышления, а также самостоятельности принятия решений. Не выражена мотивация к профессиональному совершенству. Профессиональная этика определяется недостаточностью этических знаний. Данный тип профессионально-этической культуры соответствует низкому уровню профессионального развития.

При репродуктивном типе профессионально-этической культуры существует устойчивое отношение к действительности, профессиональные ценности занимают весомое, но не главное место в иерархии ценностей, цели и задачи профессиональной деятельности определены в общем виде, они не служат ориентиром и критерием служебной деятельности. Представители данного типа культуры реализуют профессиональную деятельность по ранее отработанной схеме, негативным моментом является отсутствие навыка выделить проблему, но в то же время они своевременно находят пути ее решения. Технологическая компетентность определяется удачным решением не только организационно-деятельностных, но и конструктивно-прогностических задач, предполагающих целеполагание и планирование профессиональных действий, предвидение их последствий. Творческая

активность все еще ограничена рамками производящей деятельности, в то же время возникают элементы поиска новых решений в привычных ситуациях. Намечается переход от репродуктивных к поисковым формам мышления. В направлении профессионального совершенства активность может проявляться при условии дополнительного стимулирования. Этический компонент у служащих с таким типом культуры характеризуется приоритетом неформальных норм профессиональной этики. Данный тип профессионально-этической культуры соответствует среднему уровню профессионального развития.

Для креативного типа профессионально-этической культуры характерна высокая степень результативности служебной деятельности в интересах общества, поскольку особое значение в системе ценностей имеют ценности, относящиеся к профессиональной деятельности. Технологическая компетентность здесь определена знаниями способов решения аналитико-деятельностных, прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных задач и опытным применением их в профессиональной деятельности. Данный тип характеризуется большей целенаправленностью, стабильностью путей и способов профессиональной деятельности. В профессиональной деятельности особое место занимают такие проявления творческой активности как интуиция, профессиональная импровизация, стремление к инновациям, воображение, способствующие оригинальному результативному решению служебных задач.

Специалисты без затруднения обнаруживают в профессиональной деятельности проблемные ситуации и удачно решают их, охотно делятся личным профессиональным опытом и познают опыт других. Важное место в структуре профессионального мышления занимают гибкость и вариантность мышления, профессиональная рефлексия, самостоятельность принятия решений, эмпатия, что гарантирует основательное понимание личностью своих профессиональных поступков. Отмечается избирательность к предлагаемым формам повышения квалификации и отчетливо выраженная

мотивация к профессиональному совершенству. Для служащих с данным типом развития профессионально-этической свойственен высокий уровень знаний о профессиональной этике, ярко выражена способность применять этические нормы в повседневной деятельности и межличностном общении сотрудников. Креативный тип профессионально-этической культуры соответствует высокому уровню профессионального развития.

Предложенные критерии оценки и типы профессионально-этической культуры муниципальных служащих позволяют судить о профессиональной готовности личности служащего к осуществлению профессиональной деятельности.

Таким образом, управление развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих – это прежде всего обеспечение перехода от одного типа развития культуры к другому. Процесс перехода подразумевает развитие профессиональных знаний, навыков служащих, умений, совершенствование их мотивационной сферы, развитие и закрепление профессионально важных качеств.

При этом процесс управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих осложнен рядом барьеров:

1) социокультурный – связан с особенностями отечественной культурно-исторической традиции. Основными типами действий в рамках отечественной культурно-исторической традиции являются аффективный и традиционный, что нередко предопределяет иррациональный подход к определению наиболее привычных форм поведения муниципальных служащих, основанных на воспроизводстве наиболее типичных для общества моделей поведения;

2) бюрократический – обусловлен применением технологий бюрократического управления во внутренней среде. Муниципальные служащие придают особое значение качеству выполнения операций, связанных с работой с документами, обращением с компьютером и

разрешением внутриорганизационных конфликтов, не уделяя необходимого внимания ценностно-смысловому аспекту практической деятельности.

Завершая анализ теоретических основ управления профессионально-этической культуры муниципальных служащих, можно сделать следующие выводы.

1. Профессионально-этическая культура муниципального служащего представляет собой системное качественное состояние личности, которое характеризует уровень профессионально-этического развития служащего, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах, а также способность применять этические нормы и принципы морали в повседневной деятельности и поведении.

2. Профессионально-этическая культура выполняет регулятивную, аксиологическую и нормативную функцию. Структурно профессионально-этическая культура муниципальных служащих объединяет в себя ряд элементов: профессиональные ценности, профессиональные нормы, профессиональные знания, профессиональные навыки, качества личности, мотивация профессиональной деятельности. Управление развитием профессионально-этической культуры предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на ее структурные элементы с целью повышения трудового потенциала служащих для решения личных задач и задач в области развития муниципального образования.

3. В настоящее время развитию профессионально-этической культуры муниципальных служащих препятствуют социокультурный барьер, связанный с особенностями отечественной культурно-исторической традиции и бюрократический, обусловленный применением технологий бюрократического управления во внутренней среде, ориентированностью служащих на качество выполняемых операций, не уделяя необходимого внимания ценностно-смысловому аспекту практической деятельности.

## **РАЗДЕЛ II. ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ ШЕБЕКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

Диагностика профессионально-этической культуры особенно актуальна в условиях реформирования и трансформации социальных систем, когда возможности диагностики очень расширяются, так как она позволяет получать необходимую для принятия оптимальных решений информацию.

Под диагностикой профессионально-этической культуры муниципальных служащих мы понимаем оценку уровня профессионально-этического развития, знаний, навыков профессиональной деятельности, а также способности применять этические нормы и принципы морали в поведении и при выполнении должностных обязанностей.

В силу данных обстоятельств исходная проблема анализа уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих может быть решена на основе анализа ее структурных элементов, позволяющих дать системную характеристику этому явлению. Данные элементы профессионально-этической культуры позволили разработать систему показателей оценки ее состояния. Она включает:

- оценку характера установок на профессиональные ценности;
- диагностику уровня технологической компетенции;
- измерение степени творческой активности;
- анализ стиля мышления;
- диагностику уровня мотивации профессиональной деятельности.

В целях определения уровня развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих нами было проведено социологическое исследование «Профессионально-этическая культура муниципальных служащих» среди муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа (n=90).

Администрация Шебекинского городского округа является исполнительно-распорядительным органом муниципалитета. Администрация

осуществляет организацию решения вопросов местного значения, исполнения полномочий органов местного самоуправления городских и сельских поселений, переданных на основе соглашений, заключенных администрацией городского округа, а также исполнения отдельных государственных полномочий, переданных для осуществления органам местного самоуправления муниципалитета<sup>1</sup>.

Основной задачей нашего исследования было определение реального уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа. Полученный обобщенный эмпирический материал позволил диагностировать три уровня развития профессионально-этической культуры муниципального служащего и соответствующие им типы в зависимости от степени проявления тех или иных критериев и показателей: низкий уровень – адаптивный тип, средний – репродуктивный тип, высокий – креативный тип профессионально-этической культуры.

В результате преобразований, произошедших в экономической и социальной сферах общества, которые повлекли за собой изменение системы социальных ценностей, муниципальные служащие столкнулись с новыми требованиями к профессиональной деятельности, новой нормативно-правовой основой, внедрением и утверждением новых культурных ценностей, соответствующих сложившимся условиям жизнедеятельности населения нашей страны.

Данные обстоятельства вполне адекватно осознаются служащими, о чем говорят их представления о структурных элементах собственной профессионально-этической культуры.

Так, по мнению опрошенных нами муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа основными компонентами

---

<sup>1</sup> Устав Шебекинского городского округа Белгородской области : принят Решением совета депутатов Шебекинского городского округа от 16 ноября 2018 года № 37 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».



профессионально-этической культуры муниципальных чиновников являются: профессиональная этика (70%); совокупность знаний, умений, навыков (34%); система принятых норм поведения (29%); профессионализм (26%); компетентность (23%); система принятых ценностей (11%); мотивация профессиональной деятельности (10%); нормативно-правовая база организации (8%); набор приемов и правил решения рабочих проблем (4%); традиции (2%)<sup>1</sup>.

Подобное распределение ответов свидетельствует о том, что представления муниципальных чиновников в целом вписываются в предлагаемую нами модель профессионально-этической культуры. Однако отметим, что особое внимание респонденты уделяют этической составляющей, отождествляя профессионально-этическую культуру с профессиональной этикой, а также знаниями, умениями и навыками, что расходится с объективными теоретическими представлениями о профессионально-этической культуре.

Помимо этого, необходимо учитывать и тот факт, что служащие, при ответе на вопрос «Какие из перечисленных ниже компонентов, по Вашему мнению, должны входить в структуру понятия «профессионально-этическая культура»?», ставят систему принятых ценностей лишь на пятое место.

Между тем именно ценности составляют ядро профессионально-этической культуры и определяют профессиональные установки муниципальных служащих. Данное обстоятельство обусловило выбор ценностного отношения к профессиональной деятельности в качестве первого критерия оценки профессионально-этической культуры.

Среди организационных ценностей, по мнению опрошенных нами муниципальных служащих, наибольшее значение имеют профессиональная компетентность муниципальных служащих (84%) социальная защищенность (76%), стабильность положения организации (69%), наличие правовой

---

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

основы деятельности (66%), культура деловых отношений (64%) – таблица 1. Распределение ответов респондентов в зависимости от пола показало следующие результаты: для мужчин, важное значение имеют профессиональная компетентность (98,3%), четкое разграничение полномочий (84,2%), остальные организационные ценности на втором месте, а среди женщин главными являются социальная защищенность и профессиональная компетентность (по 92,4%) и культура деловых отношений (76,3%).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какова по Вашему мнению, степень важности нижеперечисленных организационных ценностей в администрации?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	Очень важно	Важно отчасти	Неважно	Затрудняюсь ответить
Наличие правовой основы деятельности	66%	16%	6%	10%
Четкое разграничение полномочий, прав и обязанностей сотрудников	60%	22%	4%	14%
Гласность в осуществлении деятельности	48%	34%	4%	14%
Профессиональная компетентность муниципальных служащих	84%	9%	3%	6%
Стабильность положения в организации	69%	16%	4%	4%
Социальная защищенность	76%	6%	6%	12%
Культура деловых отношений	64%	18%	6%	10%

О системе личных ценностей муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа может свидетельствовать распределение ответов на заданный в ходе нашего исследования вопрос о том, какие причины побудили служащих выбрать свою профессиональную деятельность (таблица 2).

Таблица 2

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Какие причины побудили Вас выбрать свою профессиональную деятельность?»

Варианты ответа	% ответивших
Уровень заработной платы	7,0
Возможность реализовывать свои способности	37,0
Наличие социальных благ и льгот	20,0
Возможность общаться с интересными людьми	10,0
Призвание к этой деятельности	26,0
Перспективы профессионального роста	11,0
Интересная работа	32,0
Затрудняюсь ответить	6,0

Служащие среди причин, побудивших их пойти на муниципальную службу, в первую очередь, указывают на «возможность реализовать свои способности» (37,0% респондентов), «интересная работа» – 32,0%, профессиональное призвание – 26,0%, социальную защищенность – 20,0%. Значительно меньше опрошенных в качестве причин назвали «возможность общаться с интересными людьми» (10,0%) и заработную плату (7,0%).

Распределение ответов респондентов в зависимости от занимаемой должности показало, что значительная часть служащих мотивирована наличием социальных благ и льгот (56,3%), среди руководителей структурных подразделений основным мотивационным фактором является «возможность реализовать свои способности» (62,0%).

Таким образом, для профессиональных ценностей муниципальных служащих характерны: ярко выраженная установка на профессиональную деятельность и профессиональное развитие; придание значимости карьерному продвижению и самореализации, нормативно-правовой основе процесса управления и профессиональной компетентности служащих.

Довольно сложно оценить уровень технологической компетентности муниципальных чиновников, так как в данном случае, обычно выявляются значительные расхождения в оценках и самооценках служащих. Также, при оценке уровня технологической компетентности необходимо учитывать адекватность оценки профессионализма и компетентности.

Интерпретация результатов исследования показала, что только 46,0% опрошенных оценивают уровень своей профессиональной компетентности как высокий. О том, что их профессиональная компетентность достаточна для эффективного решения задач, с определенной долей вероятности заявили 43,0% респондентов (рис. 2).

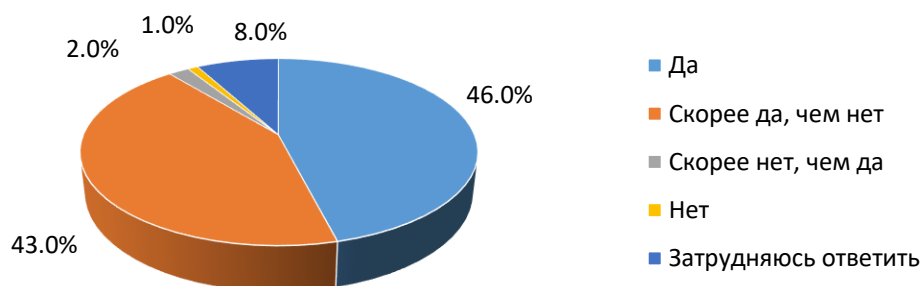


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы свой уровень профессиональной компетентности достаточным для эффективного выполнения работы?»

В то же время всего лишь 2,0% опрошенных утверждают, что регулярно попадают в ситуации, в которых ощущают недостаток профессиональной компетентности. Еще 43,0% опрошенных оказываются в таких ситуациях «иногда» и 51,0% – считают, что подобных ситуаций в их деятельности практически не возникает (рис. 3). Необходимо отметить, что среди руководителей структурных подразделений только 22,0% утверждают, что подобные ситуации возникают лишь иногда, а среди заместителей руководителей подразделений – 24,0%; остальные представители данной категории ответили, что таких ситуаций вообще не возникает. Можем предположить, что реальная ситуация объективно несколько отличается от полученных оценок руководителей структурных подразделений, в силу их завышенных самооценок. Среди специалистов 42,7% ответили, что ситуации, в которых они ощущают недостаток профессиональной компетентности, возникают иногда; еще половина респондентов утверждает, что с таковыми ситуациями не встречается.

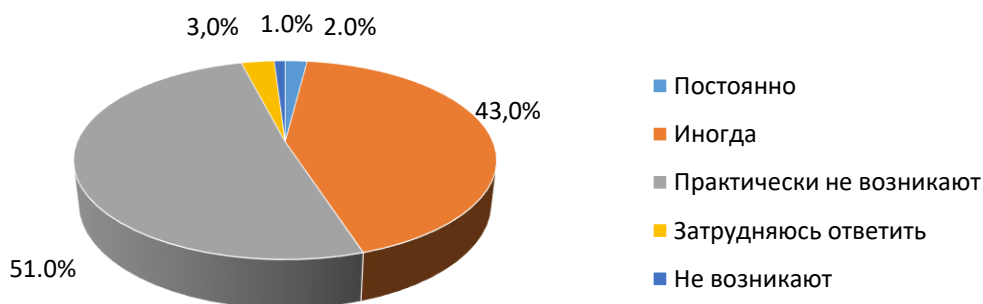


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько часто возникают ситуации, когда Вы чувствуете недостаток профессиональной компетентности?»

При всем этом недостаток профессиональной компетентности и профессионализма в реальной действительности должен ощущаться гораздо чаще, так как больше четверти респондентов имеют небольшой опыт профессиональной деятельности – до 5 лет (33,0%), который в большинстве случаев недостаточен для эффективного участия в управленческом процессе (рис. 4).

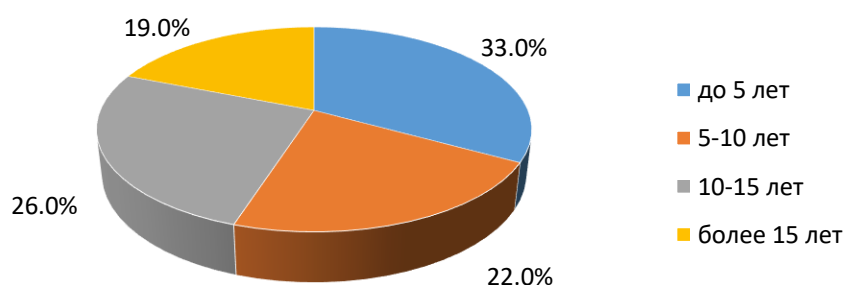


Рис. 4. Распределение муниципальных служащих по стажу работы

Значимой причиной недостаточно объективной оценки профессионализма и профессиональной компетентности муниципальных служащих, по нашему мнению, является дефицит саморефлексии или способности к критической самооценке. Скорее всего, такое положение дел обусловлено недостатками полученного профессионального образования, не позволяющими служащему определить, как должна быть организована его работа, и традиционная в целом для специалистов государственного и

муниципального управления склонность к завышению оценки своей деятельности.

Затруднения у муниципальных служащих возникают при выполнении таких действий как сбор информации и планирование действий – так считает каждый десятый опрошенный. Решение данных проблем напрямую зависит от современных методов и технологий управления профессиональным развитием муниципальных чиновников, от создания системы профессионального развития, а также от личных потребностей служащих в своем профессиональном развитии. При оценке данных показателей, необходимо отметить, что технологическая компетентность большинства сотрудников муниципальных служащих все же соответствует репродуктивному типу профессионально-этической культуры. Это определяется умениями и навыками вырабатывать и принимать решения, которые в первую очередь относятся к основным умениям и навыкам профессиональной деятельности и являются сложными только для 3,0% опрошенных, а также наибольшем затруднении при выполнении таких важных функций, как контроль исполнения и анализ информации (на это указали 21,0% и 14,0% соответственно) – таблица 3.

Таблица 3

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Выполнение каких должностных обязанностей представляет для Вас наибольшую сложность?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	% ответивших
Сбор информации	10,0
Анализ информации	14,0
Организация деятельности и исполнения	2,0
Выработка и принятие решения	4,0
Планирование действий	10,0
Взаимодействие с коллегами	3,0
Контроль исполнения	21,0
Затрудняюсь ответить	42,0

Мотивы профессиональной деятельности у муниципальных служащих весьма разнообразны. В своей работе служащие руководствуются в основном указаниями непосредственного руководителя и должностными инструкциями

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

(64,0%), а также личной ответственностью за порученное дело (53,0%), еще 19,0% респондентов утверждают, что руководствуются только должностными обязанностями (таблица 4).

Таблица 4

Распределение ответов муниципальных на вопрос «Чем Вы руководствуетесь при выполнении должностных обязанностей?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	% ответивших
Указаниями непосредственного руководителя и должностными инструкциями	64,0
Личной ответственностью за порученное дело	53,0
Интересами своей организации	10,0
Собственными представлениями о том, какие должностные обязанности следует исполнять	4,0
Должностными обязанностями	19,0
Затрудняюсь ответить	6,0

Распределение ответов в зависимости от должности подтверждает данные утверждения. Так, среди служащих, занимающих должность главного специалиста, 72,0% респондентов ответили, что указаниями непосредственного руководителя и должностными инструкциями, 39,0% – личной ответственностью, а среди руководителей организации – 63,0% и 57,0% соответственно.

Установка на четкое исполнение должностных инструкций и распоряжений руководителя отражает специфическую черту органов местного самоуправления как бюрократических организаций. С одной стороны, это является нормой, т.к. в органах муниципального управления существуют должностные инструкции, четко определяющие, каким должен быть специалист того или иного подразделения и каковы нормы его деятельности. В соответствии с ними специалист обязан выполнять свои должностные обязанности соблюдая нормы закона, должностные инструкции и связанные с его профессиональными обязанностями этические нормы, всегда вести себя так, чтобы сохранять и укреплять веру населения в честность, и эффективность органов местного самоуправления, быть справедливым и вежливым с

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

гражданами, которых он обслуживает. С другой стороны, это ограничивает у служащих инициативу, свободу для творчества.

«Ограниченность» служащих так же подтверждается и оценками респондентов уровня самостоятельности в процессе принятия решений. Так 36,0 % опрошенных оценили данный уровень как высокий, 45,0% – средний, 4,0% – низкий (рис. 5).

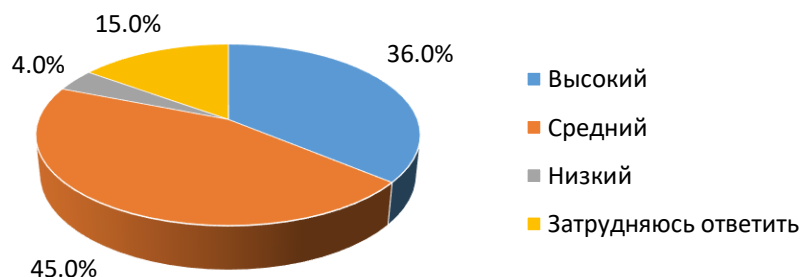


Рис. 5. Распределение ответов муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа на вопрос «Как Вы оцениваете уровень самостоятельности принятия решений?»

В результате анализа полученных результатов мы полагаем, что мышление муниципальных служащих ограничено в основном рамками профессиональной деятельности. Так как, в силу характера своей профессиональной деятельности служащие нацелены, прежде всего, на соблюдение требований нормативных актов, должностных инструкций и указаний руководителей, вполне естественно, что данное обстоятельство ограничивает их инициативу, уменьшает возможности к творчеству.

Так, например, уровень использования инноваций в профессиональной деятельности немного более половины опрошенных оценили как средний, 11,0% специалистов заявили, что уровень – низкий, и лишь 4,0% респондентов утверждают, что их уровень использования инноваций в профессиональной среде – высокий (рис. 6).



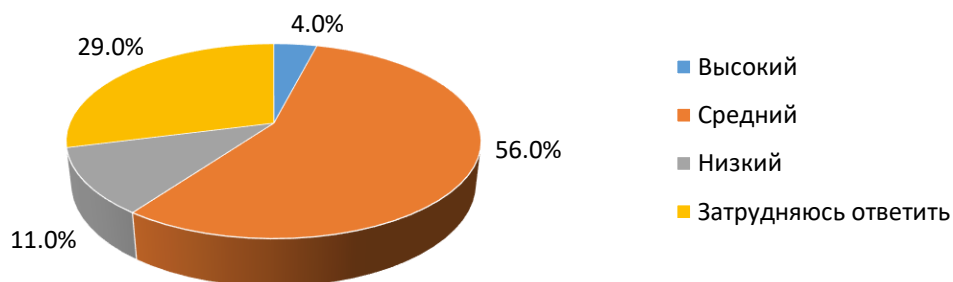


Рис. 6. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Как Вы оцениваете уровень использования инноваций в профессиональной деятельности?»

При распределении ответов респондентов в зависимости от стажа работы, нами было выявлено, что только сотрудники со стажем работы 15 лет и более утверждают, что уровень использования инноваций в профессиональной деятельности высокий (среди данной группы так ответили 18,7%); 32,0% – относят данный уровень к среднему и 16,6% – считают уровень низким. В группе сотрудников со стажем до 5 лет нет тех, кто считает свой уровень использования инноваций в профессиональной деятельности высоким, либо низким и только 54,0% считают уровень средним.

Аналогичная ситуация сложилась и возрастной группе «5-10 лет», здесь нет сотрудников, считающих уровень использования инноваций высоким, 49,0% считают уровень средним, а 2,0% – низким.

Таким образом, можно сделать вывод о невысокой инновационной активности, что приводит к низким результатам профессиональной деятельности.

Относительно уровня прогнозирования в профессиональной деятельности, среди всех опрошенных ответы были распределены следующим образом: 37,0% опрошенных считают данный уровень высоким, 51,0% – утверждают, что уровень соответствует среднему и 6,0% ответили, что низкий (рис. 7). Уровень прогнозирования находится на невысоком уровне. Следовательно, отсутствие навыков к эффективному прогнозированию затрудняет эффективность выполнения профессиональных обязанностей в целом.

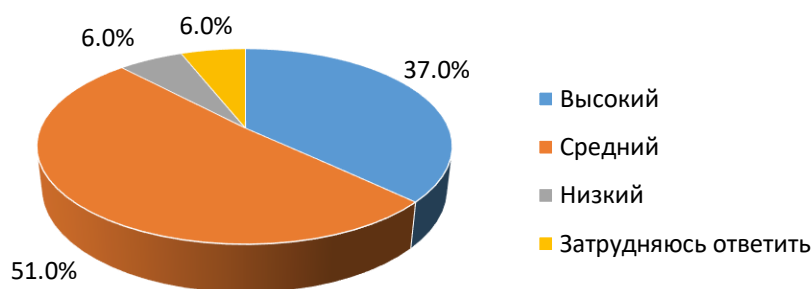


Рис. 7. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Как Вы оцениваете уровень прогнозирования в профессиональной деятельности?»

Таким образом, степень выраженности творческой активности проявляется в низкой способности к осуществлению инновационной деятельности и невысоком уровне прогнозирования в профессиональной деятельности, что соответствует самому низкому уровню развития профессионально-этической культуры.

Для муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа, присуща высокая мотивация к профессиональной деятельности. Однако структура мотивирующих факторов довольно специфична (таблица 5).

Таблица 5  
Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Какие причины побудили Вас выбрать свою профессиональную деятельность?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	% ответивших
Уровень заработной платы	7,0
Возможность реализовывать свои способности	32,0
Наличие социальных благ и льгот	20,0
Возможность общаться с интересными людьми	9,0
Удобный режим работы	48,0
Призвание к этой деятельности	22,0
Перспективы профессионального роста	6,0
Интересная работа	26,0
Представилась удобная возможность	30,0
Затрудняюсь ответить	6,0

Как следует из полученных данных, представленных в таблице, существует довольно высокая доля респондентов, чье решение поступить на муниципальную службу было определено ситуативными обстоятельствами

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

(удобный режим работы – 48,0%, представилась удобная возможность – 30,0%). Это случайные работники, и эффективность их деятельности в последующем, скорее всего, окажется слабой. Еще одно обстоятельство связано с низким уровнем ориентации на профессиональную карьеру (6,0%). Данный показатель также не дает оснований для положительного восприятия ситуации. По нашему мнению, недостаточная ориентация на карьеру снижает мотивацию к профессиональному развитию в целом.

Преобладающим мотивом в выборе муниципальными чиновниками своей профессиональной деятельности является «возможность реализовать свои способности» (32,0% респондентов). На втором месте – интересная работа (26,0%), «призвание к этой деятельности» (22,0%), что отражает стремление реализовать себя. Низкое значение имеют такие мотивации, как наличие социальных благ и льгот (20,0%), возможность общаться с интересными людьми (9,0%), уровень заработной платы (7,0%) и перспективы профессионального роста (6,0%).

Распределение ответов по возрасту показало, что служащие в возрасте до 50 лет мотивированы преимущественно удобным режимом работы (50,0%) и возможностью реализовать свои способности (32,3%). Сотрудники в возрасте 50 лет и старше утверждают, что основным мотивом поступления на муниципальную службу является возможность реализовать свои способности (75,0%) и «интересная работа» (47,0%). В свою очередь, больше половины сотрудников категории «главные специалисты» мотивированы удобным режимом работы, а руководители возможностью реализовать свои способности (60,0%) и призыванием к этой деятельности (40,0%).

Таким образом, следует признать, что муниципальные служащие администрации Шебекинского городского округа, принявшие участие в исследовании, по преимуществу люди, мотивированные возможностью реализовать свои способности, интересной работой и призыванием к этой профессиональной деятельности. Однако не следует переоценивать значение полученных результатов.

Во-первых, доля служащих, непосредственно мотивированных идеей самореализации составляет 32,0%, интересной работой – 26,0%, призванием к своей деятельности – всего лишь 22,0%. Это меньшая часть участников опроса.

Во-вторых, есть основания сомневаться в искренности ответов респондентов, поскольку в противном случае трудно объяснить, как недочеты в работе подразделений администрации, так и общий сравнительно низкий уровень профессионального развития чиновников.

В-третьих, мотив самореализации не является оптимальным для поступления на муниципальную службу. Он ориентирует специалиста на себя, в то время как его основные задачи заключаются в обеспечении социального обслуживания населения, исполнении муниципальных заданий. Вследствие этого, мотивация профессиональной деятельности должна быть ориентирована в первую очередь «вовне», то есть на людей с их проблемами и заботами.

Исследование выявило неожиданно высокий уровень ожиданий от профессиональной деятельности. В полной мере они оправдались почти у четверти муниципальных служащих, частично – у 62,0% (рис. 8).

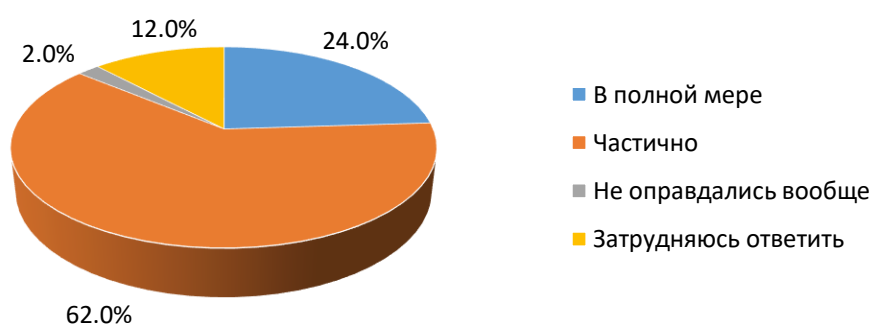


Рис. 8. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Оправдались ли Ваши ожидания от профессиональной деятельности?»

По нашему мнению, полученное распределение ответов дает основания для предположения, что, скорее всего, муниципальные чиновники имеют заниженные профессиональные притязания (самостоятельно устанавливаемые цели в профессиональной деятельности). Рассматриваемое

в связи со слабо выраженной установкой на профессиональную карьеру, данное обстоятельство дает основание для достаточно вероятного предположения об ограниченности у служащих установок на профессиональное и, в какой-то мере, личностное развитие. А это, в свою очередь, негативно отражается на их способности к креативному менеджменту, применению на практике инновационных технологий и, в целом, на установках на профессиональное развитие.

Таким образом, на основе анализа имеющихся эмпирических данных можно утверждать, что для большинства муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа свойственна индивидуально-адаптивная стратегия жизнедеятельности. Они ориентированы в первую очередь на самореализацию, а уже во вторую – на решение проблем местного сообщества. В то же время служащие администрации придают особое значение приспособлению к ситуации и, очевидно, не нацелены на ее изменение. В плане профессионального совершенства активность проявляется только в случае дополнительного стимулирования, что характерно для репродуктивного типа развития профессионально-этической культуры.

Анализ этического компонента профессионально-этической культуры муниципальных чиновников показал, что он оценивается сегодня служащими весьма неоднозначно. С одной стороны, профессиональная этика признается одним из важных компонентов профессионально-этической культуры (так считают 69,0% опрошенных) – (таблица 6).

Таблица 6

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Какие из перечисленных ниже компонентов, по Вашему мнению, должны входить в структуру понятия «профессионально-этическая культура»?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	% ответивших
Традиции	2,0
Совокупность знаний, умений, навыков	36,0
Система принятых норм поведения	30,0
Система принятых ценностей	10,0
Мотивация к профессиональной деятельности	10,0
Профессионализм	22,0
Компетентность	22,0
Профессиональная этика	69,0
Набор приемов и правил решения рабочих проблем	4,0
Нормативно-правовая база организации	8,0
Затрудняюсь ответить	2,0

С другой – сами служащие говорят о недостатке профессиональной этики у своих коллег (31,0%), недостатке навыков работы с людьми (25,0%) и общего уровня культуры (16,0%) – таблица 7.

Таблица 7

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Какие показатели профессионально-этической культуры Вы относите к числу наименее развитых у служащих организации, в которой Вы работаете?»

Варианты ответа	% ответивших
Профессиональная мотивация	16,0
Ценностное отношение	14,0
Знание системы государственного и муниципального управления	12,0
Общий уровень культуры	16,0
Навыки работы с людьми	25,0
Навыки работы с документами	4,0
Стиль мышления	16,0
Владение информацией	14,0
Технологическая компетентность	14,0
Профессиональная этика	31,0
Владение технологиями принятия решений	4,0
Навыки публичных выступлений	12,0
Способность к самооценке	16,0
Навыки делового общения	14,0
Творческая активность	12,0
Затрудняюсь ответить	2,0

Результаты исследования показали, что роль профессиональной этики в структуре профессионально-этической культуры выше у представителей

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

средней возрастной группы; ниже всех – у самых старших участников опроса (рис. 9).

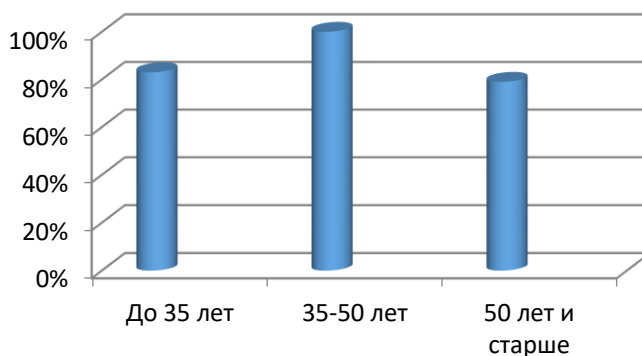


Рис. 9. Значение профессиональной этики как элемента профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа в зависимости от возраста

Наиболее значимыми качествами профессиональной этики муниципальных служащих, согласно нашему исследованию, являются такие качества, справедливость (47,0%), дисциплинированность (32,0%), способность брать ответственность на себя (22,0%) и способность к компромиссу (20,0%) – таблица 8.

Таблица 8

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Какие качества профессиональной этики являются значимыми для Вас?»<sup>1</sup>

Варианты ответа	% ответивших
Способность к компромиссу	20,0
Справедливость	47,0
Открытость	40,0
Склонность к взаимопомощи	8,0
Терпимость к чужим жизненным идеалам	4,0
Дисциплинированность	32,0
Честность	18,0
Способность брать ответственность на себя	22,0
Доброжелательность	14,0
Принципиальность	0,0

Оценка этического компонента профессионально-этической культуры позволяет также получить информацию о знании муниципальными служащими норм профессиональной этики и документов, регулирующих

<sup>1</sup> Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса разрешалось выбрать несколько вариантов ответов.

служебное поведение. Эти знания позволяют оценивать собственную деятельность и деятельность коллег, ориентироваться в разнообразных ситуациях, возникающих в процессе взаимодействия и взаимоотношений сотрудников.

Корреляция по стажу работы показала, что для сотрудников со стажем работы до 5 лет наиболее важным качеством является способность к компромиссу (60,0%), для сотрудников со стажем 5-10 лет – дисциплинированность (66,8%), со стажем более 15 лет – справедливость (80,0%). При распределении ответов в зависимости от возраста были получены следующие результаты: сотрудники возрастом до 35 лет считают важной способность к компромиссу (42,8%); возрастом 35-50 лет – открытость (44,0%); 50 лет и более – справедливость (52,0%).

Поверхностное владение документами, регулирующими служебные взаимоотношения, косвенно демонстрирует приоритет неформальных норм профессиональной этики. Сегодня неформальные, интенсивные по характеру правила поведения оказывают значительно большее влияние на профессионально-этическую культуру, чем формальные кодифицированные правила. Под интенсивными по характеру правилами понимают те, которые постоянно вовлечены в процесс повседневной жизни и воспроизводятся в практике муниципальных служащих<sup>1</sup>. Кодифицированные правила, хотя и широкие по размаху и обязательности выполнения, считаются в целом неглубокими с точки зрения воздействия на характер и структуру взаимодействий и взаимоотношений специалистов<sup>2</sup>.

По мнению самих муниципальных служащих, несоблюдение норм профессиональной этики обусловлено, в первую очередь, особенностями личных качеств сотрудников (таблица 9).

---

<sup>1</sup> Парунина Л.Д. Особенности становления и развития профессиональной культуры муниципальных служащих в современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2012. С. 8.

<sup>2</sup> Там же. С. 10.



Таблица 9

Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос  
«Что, по Вашему мнению, способствует нарушению норм профессиональной этики?»

Варианты ответа	% ответивших
Бесконтрольность	31,0
Безнаказанность	24,0
Желание быть не хуже других «состоятельных людей»	4,0
Особенности личностных качеств	51,0
Необходимость компенсировать недостаточную зарплату	12,0
Затрудняюсь ответить	2,0

Данные показатели свидетельствуют о недостаточной сформированности профессиональной этики. Это обусловлено приоритетом неформальных норм профессиональной этики, особенностью личных качеств, а также бесконтрольностью и безнаказанностью служащих.

Социологическое исследование позволило определить представления муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа о профессионально-этической культуре.

Так, большинство респондентов имеют общее представление о данном феномене. Среди них 37,4% ответили «да» без сомнения, а 54,5% служащих ответили «скорее да, чем нет». Ничего о ней не слышали 2,0% респондентов, еще 6,1% затруднились ответить (рис. 10).

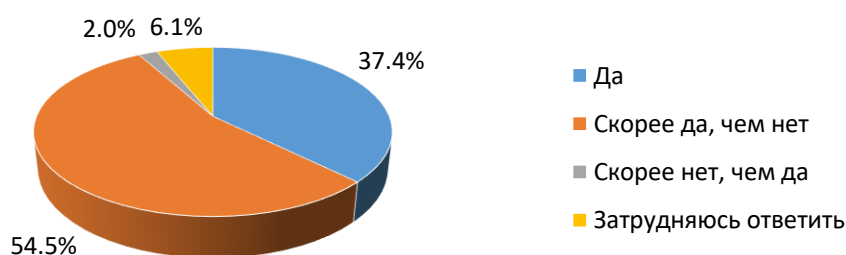


Рис. 10. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Имеете ли Вы представление о том, что такое профессионально-этическая культура?»

Однако стоит в очередной раз указать на склонность представителей муниципальной службы к завышению самооценок. И даже если служащие владеют информацией о профессионально-этической культуре, это не означает их целостного представления о данном феномене.

Наряду с представлением о профессионально-этической культуре как таковой, интерес представляет диагностика интерпретации самого понятия. Среди предложенных вариантов ответа почти половина (47,0%) респондентов, считающих себя осведомленными о предмете нашего исследования, полагают, что в целом уровень развития профессионально-этической культуры – удовлетворительный; еще 45,0% респондентов оценивают его как хороший. О том, что уровень развития профессионально-этической культуры неудовлетворительный заявили всего лишь 3,0% респондентов, еще 5,0% – затруднились ответить на данный вопрос (рис. 11).

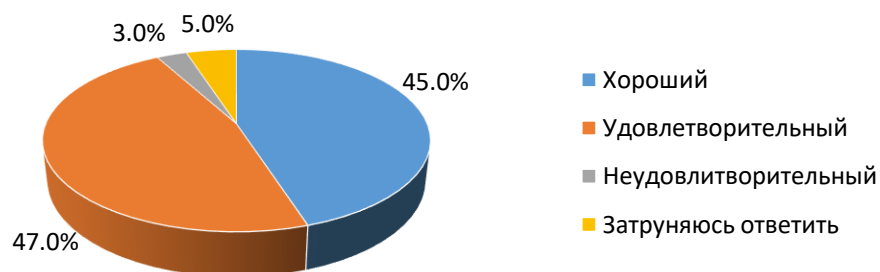


Рис. 11. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос «Как бы Вы охарактеризовали в целом уровень профессионально-этической культуры?»

Подобное распределение ответов, еще раз свидетельствует о сформированности у служащих репродуктивного типа профессионально-этической культуры. Диагностика уровня профессионально-этической культуры муниципальных чиновников на основе предложенных нами критериев выявляет неоднородность ее основных компонентов. Наиболее сформированной является установка на профессиональные ценности, для которой типичны отчетливо выраженная направленность на служебную деятельность и профессиональное развитие; придание значимости карьерному продвижению и самореализации нормативно-правовой основе процесса управления. Данное обстоятельство дает основание считать, что ценностный компонент профессиональной культуры муниципальных служащих вполне соответствует креативному типу, что свидетельствует о высоком уровне развития профессионально-этической культуры.

Менее сформированными являются такие элементы, как технологическая компетентность, стиль мышления, профессиональная этика, профессионально-мотивационная деятельность специалистов органов местного самоуправления. Данная ситуация в большей степени соответствует репродуктивному типу, характерному для среднего уровня развития профессионально-этической культуры. В свою очередь, практически неразвитой является выраженность творческой активности, что соответствует адаптивному типу профессионально-этической культуры муниципальных служащих, характерному низкому уровню ее развития.

На основании детального анализа состояния профессионально-этической культуры муниципальных чиновников можно сделать вывод о том, что в целом уровень развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа соответствует среднему. При этом высокий уровень развития профессионально-этической культуры характерен для руководителей и специалистов с большим стажем муниципальной службы.

По нашему мнению, переход муниципальных служащих с репродуктивного на креативный уровень развития профессионально-этической культуры, как показали результаты проведенного исследования, осложняется комплексом различных причин.

1. Применение в профессиональной деятельности технологий бюрократического управления, то есть ориентированность на качество выполняемых операций, связанных с документооборотом, компьютеризацией, разрешением внутренних конфликтов.

2. Ориентированность в профессиональной деятельности, прежде всего, на исполнение требований нормативных актов, служебных инструкций и распоряжений руководителей, что ограничивает инициативу, сокращает возможности творчества.

3. Низкая степень применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности.

4. Главным мотивационным фактором является самореализация. Однако данный мотив не является оптимальным для поступления на муниципальную службу. Он ориентирует специалиста на себя, в то время как его главные задачи заключаются в обеспечении социального обслуживания граждан, исполнении муниципальных заданий.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Анализ основных элементов профессионально-этической культуры муниципальных служащих, выявил неоднородность их развития. Набор профессиональных ценностей типичен: четко выраженная установка на профессиональную деятельность и профессиональное развитие. Технологическая компетентность не выражена. Мышление и творческая активность муниципальных служащих ограничены в основном рамками профессиональной деятельности. Этический компонент характеризуется преобладанием у служащих неформальных норм профессиональной этики над организационными.

2. В настоящее время уровень развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа соответствует среднему (репродуктивному типу культуры). К данной категории относятся, прежде всего, молодые специалисты. Высокий уровень (креативный тип) характерен преимущественно руководителям и специалистам с большим стажем муниципальной службы.

3. Переход муниципальных служащих от репродуктивного типа профессионально-этической культуры к креативному затрудняется комплексом различных причин: применение в профессиональной деятельности технологий бюрократического управления; низкая степень применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности; ориентированность в первую очередь исполнение требований нормативных актов, служебных инструкций и распоряжений руководителей; главным мотивационным фактором является самореализация.

### **РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Профессионально-этическая культура является важным фактором успешного функционирования муниципальной службы. Проведенный в предыдущем разделе анализ современного состояния профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа позволяет констатировать несформированность у них отдельных элементов культуры данного вида.

Профессиональная деятельность муниципальных служащих в настоящее время крайне бюрократизирована, при выполнении должностных обязанностей специалисты ориентированы, прежде всего, на исполнение требований нормативно-правовых актов, должностных инструкций и указаний руководителей. Это, в свою очередь, ограничивает инициативу, сокращает возможности творчества. Исследование показало, что для сотрудников характерна низкая степень применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности. Помимо этого, главным мотивационным фактором для муниципальных служащих является самореализация, что ориентирует специалиста «на себя», в то время как его главные задачи заключаются в обеспечении социального обслуживания населения, исполнении муниципальных заданий и др.

С учетом вышеизложенных обстоятельств нами были разработаны мероприятия по совершенствованию управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих, направленные на формирование у чиновников креативного типа профессионально-этической культуры.

Процесс перехода от репродуктивного типа профессионально-этической культуры к креативному, предполагает целенаправленную деятельность, ориентированную на развитие профессиональных знаний, умений, навыков служащих, совершенствование их мотивации, повышение

творческой активности личности, формирование и закрепление профессионально важных качеств, развитие профессиональной этики. Поэтому, как служащий выполняет свои обязанности, насколько точны и безошибочны его действия, рациональны способы работы и затраты ресурсов, рассчитана технология решения профессиональных задач, предусмотрены возможные факторы и условия общественных последствий трудового процесса, можно судить об уровне профессионально-этической культуры муниципальных чиновников.

Креативному типу профессионально-этической культуры, с учетом общественных интересов, присуща высокая степень результативности профессиональной деятельности, поскольку для сотрудников особое значение имеют ценности, относящиеся к выполнению должностных обязанностей. В основе данного типа лежат принципы целеполагания, устойчивости путей и способов развития профессионализма. Также, для служащих, обладающих подобным типом культуры, характерны высокий уровень проявления творческой активности и стремление к инновациям. Специалисты успешно решают проблемные ситуации, охотно делятся личным профессиональным опытом и изучают опыт других, их отличает высокая мотивация к профессиональному совершенству.

В структуре профессионального мышления служащих при сформированном креативном типе профессионально-этической культуры особое место занимают гибкость и вариантность мышления, профессиональная рефлексия, самостоятельность принятия решений, что обеспечивает основательное понимание личностью своих профессиональных поступков. Для данного типа развития профессионально-этической культуры характерно высокое качество знаний о профессиональной этике, ярко выражена способность применения этических норм в повседневной деятельности и межличностном общении муниципальных служащих.

Креативный тип профессионально-этической культуры предполагает наличие у служащих набора специальных компетенций. К таковым необходимо отнести:

- владение инновационными технологиями;
- использование технологий социального планирования и прогнозирования;
- владение навыками принятия управленческих решений;
- знание норм профессиональной этики;
- обладание навыками межличностного общения.

В настоящее время овладение муниципальными служащими инновационными технологиями становится важной составляющей их профессионализма. Применение инноваций влечет за собой развитие специалиста как профессионала, модернизацию средств, методов, технологий профессиональной деятельности, профессиональную импровизацию, все это способствует оригинальному продуктивному решению профессиональных задач<sup>1</sup>.

Технологическая компетентность характеризуется знаниями приемов решения аналитико-деятельностных, прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных задач и умелым применением их в профессиональной деятельности.

Использование прогнозирования и планирования в профессиональной деятельности характеризуется знанием законов развития общества, способностью применять эти знания в профессиональной деятельности; умением анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; владением основными методами количественного анализа; умением определять социальные, политические, экономические

---

<sup>1</sup> Дивненко О.В., Якубова Е.П., Левкович С.И. Социальная и профессиональная компетентность в условиях современного российского общества: развитие и трансформации. М., 2014. С. 214.

закономерности и тенденции; владением навыками подготовки различных видов планов и умением применять их в самостоятельной работе.

Владение навыками принятия решений подразумевает способность служащего самостоятельно принимать решения в условиях неопределенности и рисков и в некоторой степени способность брать ответственность за эти решения на себя.

В целях формирования у муниципальных служащих креативного типа профессионально-этической культуры мы предлагаем следующие мероприятия:

- совершенствование практики повышения квалификации муниципальных служащих;
- организация социально-психологических тренингов и деловых игр;
- разработка способов мотивации персонала в отношении желаемого поведения;
- диагностика уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих.

Рассмотрим предложенные мероприятия более детально.

Совершенствование практики повышения квалификации муниципальных служащих в целях развития инновационной, творческой активности, развития навыков принятия управленческих решений, прогнозирования и планирования в профессиональной деятельности, этической культуры.

При этом сам процесс развития должен основываться на следующих принципах: опережающий характер обучения, целевая направленность обучения, непрерывность обучения, научность<sup>1</sup>.

Для этого необходимо тесно контактировать с образовательными учреждениями региона, чтобы отправлять заявки на проведение

---

<sup>1</sup> Молотков Ю.И. Формирование профессионализма и новых компетенций у муниципальных служащих // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 4 (16). С. 68.



необходимых тренингов, семинаров, обучающих курсов, конференций, способных развивать у служащих профессиональные качества и навыки, требуемые в процессе работы, и образ мышления, соответствующего современным требованиям к муниципальному служащему.

Проведение дополнительного профессионального обучения муниципальных служащих должно проходить не индивидуально и не разрозненно по отдельным дисциплинам. Необходимо создать проектные офисы, подразделения для того, чтобы служащие могли обучаться группами. При этом следует предусмотреть освоение курсов «проектная работа», «командообразование», «управление изменениями», «инновационный менеджмент», с параллельной подготовкой учебно-практического проекта.

Кроме того, в планы обучения муниципальных служащих необходимо включить такие направления как «профессиональная культура и этика делового общения», «культура устной и письменной речи», «развитие профессионально-этической культуры».

Организация социально-психологических тренингов. В целях совершенствования профессиональной этики, а также межличностного общения муниципальных служащих, возможно проведение социально-психологических тренингов с привлечением тренинг-менеджера и психолога.

Социально-психологический тренинг межличностного общения направлен на развитие в процессе групповой деятельности знаний, навыков, умений и установок, определяющих поведение в общении, а также коммуникативной компетентности и способностей личности<sup>1</sup>.

При организации тренинга возможно формирование малых (7-15 участников) и больших (25-30 участников) учебных групп<sup>2</sup>. Работа в крупных группах подразумевает привлечение ассистентов.

---

<sup>1</sup> Ничепорук Л.М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков // Организационная психология. 2015. № 1. С. 92.

<sup>2</sup> Лазарева А.В. Развитие коммуникативных компетенций посредством тренинговых программ // Вестник МГИМО Университета. 2013. Вып.7. С. 281.

Длительность общего цикла занятий может составить от нескольких дней до нескольких месяцев. При этом занятия участников могут быть повседневными, либо редкими – от одного до трех раз в неделю. Продолжительность отдельной встречи может составлять от полутора и более часов. Также возможно формирование «групп-марафонов», занятие с которыми проводятся в течение двух – трех дней непрерывной работы. В таком случае встречи должны длиться по четыре часа, так как много времени уходит на эмоциональное вхождение участников в занятие<sup>1</sup>.

При наборе группы необходимо предусмотреть тот факт, что сплоченность, открытость и доверительность в группе наступают быстрее, если группа закрыта<sup>2</sup>. Помимо этого, следует ограничить участие лиц, которые под влиянием критики, как правило чрезмерно тревожны и проявляют враждебность, лиц с низкой самооценкой, а кроме того, не восприимчивых к другим и не способных к самоконтролю. Наиболее успешными кандидатами для участия в тренинге являются специалисты, которые обладают низкой психологической защитой и высокой способностью к обучению, а уровень интеллекта не ниже среднего<sup>3</sup>.

Следует принимать во внимание длительность тренингов. Так кратковременные тренинги общения подразумевают относительную однотипность состава, потому что сходство стимулирует обоюдную притягательность и эмоциональную поддержку<sup>4</sup>. В свою очередь, длительные тренинги предусматривают неоднородность состава, так как наблюдается продуктивность и преодоление личностных конфликтов на фоне

---

<sup>1</sup> Бабудоржиева Э.Д. Формирование коммуникативных и организаторских способностей менеджеров в социально-психологическом тренинге // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. Вып. 15. С. 10.

<sup>2</sup> Ничепорук Л.М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков // Организационная психология. 2015. № 1. С. 93.

<sup>3</sup> Макаров Ю.В. Социально-психологический тренинг как социогуманитарная коммуникативная технология // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2014. № 1. С. 85.

<sup>4</sup> Лазарева А.В. Развитие коммуникативных компетенций посредством тренинговых программ // Вестник МГИМО Университета. 2013. Вып. 7. С. 281.

напряженности и конфронтации, которые имеют место быть в таких группах.

В ходе тренинга занятия следует проводить по следующей методике:

1. Представление ведущего тренинга.
2. Доведение организационных вопросов (цели, задачи, замысел).
3. Разъяснение участникам основных правил участия в тренинге.
4. Выполнение участниками психотехнических упражнений.
5. Обсуждение результатов выполнения всех заданий.
6. Подведение итогов<sup>1</sup>.

В настоящее время выделяют две наиболее общие модели проведения тренингов межличностного общения:

– без разъяснения участникам каких-либо дополнительных психологических знаний, когда эффекты от занятий достигаются исключительно при взаимодействии обучаемых с другими участниками в процессе выполнения заданий и последующей рефлексии;

– обучение участников психолого-педагогическими знаниями об общении, с последующей тренировкой при выполнении деловых игр и упражнений по переводу приобретённых знаний в навыки межличностного общения<sup>2</sup>.

Проведение тренинга по второй модели основывается на соблюдении внутренней логической структуры технологии общения как комплекса взаимосвязанных процедур и методик общения, обеспечивающих решение личностных и профессиональных задач специалиста.

Технологическое построение межличностного общения включает в себя:

- поочередную реализацию отдельных этапов общения;
- «стыковку» и согласование отдельных коммуникативных действий;

---

<sup>1</sup> Ничепорук Л.М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков // Организационная психология. 2015. № 1. С. 94.

<sup>2</sup> Лазарева А.В. Развитие коммуникативных компетенций посредством тренинговых программ // Вестник МГИМО Университета. 2013. Вып. 7. С. 282.

- взаимоподчинение отдельных коммуникативных действий;
- построение своеобразных последовательностей коммуникаций в зависимости от типа задания и ситуации<sup>1</sup>.

Технологии общения включает шесть основных блоков: коммуникативной подготовки; познавательно-ориентационный (ориентировка в ситуации общения); контакта; воздействия и взаимодействия; управления общением; завершения общения<sup>2</sup>.

При организации занятий согласно указанной структуре тренинг будет включать в себя шесть соответствующих этапов. В содержательной основе их проектирования лежит усвоение базовых компонентов знаний. Остановимся кратко на этих этапах.

Первый этап общения – коммуникативная подготовка – представляет собой процесс постановки задач, разработку планов и сценариев общения, методическую проработку применения основных форм общения.

Второй этап общения – ориентировка в ситуации общения, которая считается начальным звеном перцептивно-познавательной стороны общения. На данном этапе главную роль играет психологическая наблюдательность человека как способность по практически незаметным внешним признакам обнаружить значимые особенности партнера. Ориентировка в ситуации общения, как правило, включает в себя: уяснение мотивационно-целевого контекста общения, ориентировку в пространственно-временных условиях общения, ориентировку в собеседнике (партнере по общению)<sup>3</sup>.

Третий этап процесса общения включает в себя установление психологического контакта в общении, что раскрывается в ситуативном взаимодействии партнеров, характеризуемом востребованностью в общении, отсутствием барьеров, обоюдной заинтересованностью, взаимопониманием.

---

<sup>1</sup>Макаров Ю.В. Социально-психологический тренинг как социогуманитарная коммуникативная технология // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2014. № 1. С. 85.

<sup>2</sup> Ничепорук Л.М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков // Организационная психология. 2015. № 1. С. 95.

<sup>3</sup> Там же. С. 98.

Четвертый этап общения – рабочее влияние на напарника коммуникативными средствами для выполнения содержательных задач общения (изучить напарника, изменить его состояние и поведение, согласовать усилия в совместной работе, разрешить конфликт).

На пятом этапе происходит управление общением. Данный этап обеспечивает корректирование ориентировки в ситуации, поддержание важного в дальнейшем психологического контакта в случае его ослабления или утраты.

Для управления процессом общения особое значение имеют правила и рамки, инициатива и дистанция, позиции и роли партнеров по общению. При управлении инициативой и дистанцией в процессе общения принципиально:

- своевременное введение новых рамок общения;
- постановка перед партнером вопросов, задающих цели, содержание, метод и характер общения;
- «коммуникативная атака» организатора общения, сосредоточения общения на соответствующих вопросах;
- учет соперничества в борьбе за инициативу в беседе, рефлексивное управление этим процессом;
- принятие инициатором определенных позиций и ролей и навязывание их партнеру.

Шестой этап общения – завершение процесса общения.

В случае применения второй модели в процессе проведения тренинга межличностного общения перед выполнением заданий необходимо довести до участников комплекс знаний, необходимых для усвоения перед тренировкой соответствующих навыков общения<sup>1</sup>.

Деловая игра – это специфическая система воспроизведения управленческих процессов, имеющих место в минувшем времени или

---

<sup>1</sup> Макаров Ю.В. Социально-психологический тренинг как социогуманитарная коммуникативная технология // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2014. № 1. С. 87.

возможных в будущем, в результате которой устанавливается связь и закономерности возможных способов выработки решения на результаты производства на данный момент и в перспективе<sup>1</sup>.

Деловые игры возможно использовать для обучения, диагностики личностных особенностей муниципальных служащих – участников, организации процесса принятия решений, в исследовательских целях. Следует обратить внимание на то, что данный метод объединяет в себе лучшие качества экспериментального, аналитического и экспертного методов.

Рассмотрим структуру деловой игры. Главным элементом игры является имитационная модель объекта, так как именно она позволяет осуществить ряд решений<sup>2</sup>. В качестве модели может выступать организация, профессиональная деятельность. В сочетании с внешним окружением имитационной модели, модель образует проблемное содержание игры.

В деловой игре действующими лицами являются участники, объединенные в команды, и выполняющие индивидуальные или командные роли. В данном случае и модель, и игроки находятся в среде, представляющей профессиональный, социальный или общественный контекст имитируемой в игре деятельности. Сама игровая деятельность предстает в облике вариативного воздействия на имитационную модель, зависящего от её состояния и осуществляемого в процессе взаимодействия игроков, регламентируемого правилами<sup>3</sup>.

Алгоритм воздействия игроков на имитационную модель в процессе их взаимодействия можно рассматривать как модель управления. Вся игровая деятельность реализуется на фоне и согласно с дидактической модели игры, включающей в себя такие составляющие, как игровую модель деятельности,

---

<sup>1</sup> Напалкова М.В. Деловая игра как активный метод обучения // Интеграция образования. 2014. № 2. С. 18.

<sup>2</sup> Вербицкий А.А. Деловая игра в компетентностном формате // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2015. № 5. С. 36.

<sup>3</sup> Вербицкий А.А. Деловая игра в компетентностном формате // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2015. № 5. С. 37.

систему оценки, действия игротехника и все то, что обеспечивает достижения целей игры<sup>1</sup>.

Деловая игра способствует выявлению проблем, возникающих при повседневном решении муниципальными служащими профессиональных задач. Помимо этого происходит:

- становление познавательных и профессиональных мотивов и интересов;
- формирование системного мышления служащего, включающее целостное осознание не только природы и общества, но и себя, своего положения в мире;
- передача целостного представления о профессиональной деятельности и её крупных фрагментах с учётом эмоционально-личностного восприятия;
- обучение коллективной практической и мыслительной работе, развитие умений и навыков социального взаимодействия и общения, способностей индивидуального и совместного принятия решений;
- воспитание ответственного отношения к делу, уважения к ценностям и установкам коллектива и общества в целом;
- обучение методам моделирования, социального проектирования.

Разработка способов мотивации персонала в отношении желаемого поведения. С целью роста мотивации персонала в отношении желаемого поведения мы предлагаем включить в методику стимулирования муниципальных служащих внутренние конкурсы.

Внутренние конкурсы являются многофункциональным инструментом для решения очень широкого диапазона профессиональных и кадровых задач. Конкурсы организуются для достижения следующих целей:

- стимулирование служащих к достижению наилучших результатов;
- развитие обязательных компетенций сотрудников;

---

<sup>1</sup> Напалкова М.В. Деловая игра как активный метод обучения // Интеграция образования. 2014. № 2. С. 19.

– трансляция организационных ценностей.

В зависимости от цели проведения выделяют мотивационные, корпоративные и целевые конкурсы.

Мотивационные конкурсы, например, конкурсы на звание «Лучший по профессии» проводят для того, чтобы стимулировать сотрудников к достижению высоких показателей в профессиональной деятельности. Необходимо отметить, что на данный момент на региональном и федеральном уровне проводятся конкурсы на звание «Лучший государственный (муниципальный) служащий». Мы, в свою очередь, предлагаем проведение конкурсов на уровне органа местного самоуправления (например, «Лучший специалист социального блока», «Лучший специалист экономического блока», «Лучший специалист блока инженерной инфраструктуры» и т.д.).

Целью проведения корпоративных конкурсов является становление и укрепление корпоративной культуры, сплочения коллектива, оживления рабочей атмосферы<sup>1</sup>. Они способствуют развитию в коллективе традиции проведения совместных мероприятий, которая содействует созданию доброжелательной атмосферы в учреждении и укреплению взаимоотношений служащих.

Корпоративные конкурсы, в свою очередь, можно разделить на тематические и командные<sup>2</sup>.

1. Проведение тематических конкурсов может быть приурочено к определенным событиям или праздничным датам: профессиональный праздник, традиционные праздники – 8 Марта, Новый год, День России, и т.д. В процессе организации подобных мероприятий специалисты сами готовят декорации и призы, сочиняют сценарии, стихи, песни. Дружеская атмосфера, возникающая при подготовке конкурса и во время его

---

<sup>1</sup> Сазонкина Ю.В., Маркеленкова А.В. Внутренние конкурсы новые возможности для карьерных достижений и профессионального развития // Управление человеческим потенциалом. 2015. № 1. С. 32.

<sup>2</sup> Там же. С. 33.



проведения, поможет служащим раскрыться (порой с абсолютно неожиданной для коллег стороны), а коллектив «заряжается позитивом».

Для мероприятий, связанных с профессиональным праздником подойдут конкурсы, отражающие сферу деятельности подразделения. В данном случае они могут иметь не только развлекательный, но и обучающий формат. Подобные конкурсы особенно полезны для специалистов, недавно поступивших на службу: игровая форма поможет им быстрее освоиться на рабочем месте, адаптироваться к корпоративной культуре, познакомиться с коллегами из других подразделений, узнать о перспективах карьерного роста и профессионального развития.

2. Командные конкурсы подразумевают групповые соревнования. Особенность таким конкурсам придает участие в одной команде сотрудников разных возрастов и должностей. Неформальная обстановка подобных соревнований поднимает командный дух и способствует сплочению коллектива.

Целевые конкурсы проводятся для того, чтобы решить конкретную задачу или актуальную проблему, стоящую перед подразделением. Можно выделить такие виды целевых конкурсов как инновационный, информационный.

1. Инновационные конкурсы организуют с целью стимулирования служащих к предложению новых идей или поиску нестандартных подходов для решения сложной задачи. Подобные конкурсы также способствуют выявлению инициативных людей, новаторов<sup>1</sup>. Для талантливых специалистов, которые в силу различных обстоятельств находятся «в тени», это хорошая возможность проявить себя.

2. Задача информационного конкурса – сообщить всем служащим о произошедшем изменении или обратить их внимание на важное событие. Это

---

<sup>1</sup> Сазонкина Ю.В., Маркеленкова А.В. Внутренние конкурсы новые возможности для карьерных достижений и профессионального развития // Управление человеческим потенциалом. 2015. № 1. С. 35.

могут быть изменение в законодательстве, изменение системы мотивации или оценки. В разработке этих и многих других организационных нововведений очень важна помощь служащих. Помимо того, конкурс поможет вовлечь в изменения большее количество специалистов, даст им возможность ощутить свою причастность к происходящему и, как следствие, воспринять перемены спокойно и взвешенно.

Для проведения внутреннего конкурса необходимо разрабатывать Положение «О конкурсе ...». В данном положении должны быть четко определены критерии оценки деятельности, результатов деятельности служащего. В положении должны содержаться все пункты и количество баллов, начисляемое за каждый пункт. Также, должна быть образована комиссия, производящая проверку на соответствие созданному Положению. Члены комиссии выставляют баллы, и определяют победителей. Муниципальные служащие, занявшие призовые места, получают единовременную выплату. Активные участники также могут быть награждены грамотами, дипломами.

Подобные поощрения увеличивают мотивацию муниципальных чиновников. Служащие знают, на какие аспекты деятельности в своей работе необходимо обращать особое внимание, чтобы получить денежную премию.

После реализации указанных выше мероприятий, в целях определения типа профессионально-этической культуры, которому соответствует муниципальный служащий, мы рекомендуем проводить диагностику уровня развития данного вида культуры. Диагностика помогает отслеживать характеристики функционирования объектов и учитывать их в практической деятельности по каналам обратной связи, а также проверять на основе этого эффективность управленческих решений. При реализации данного мероприятия целесообразно использовать такие социологические инструменты как анкетирование и интервью, наблюдение.

Диагностика должна проводиться по предложенной нами ранее системе критериев систематически. Ее результаты позволят определить

количество служащих, обладающих тем или иным типом профессионально-этической культуры и рационально рассчитать затраты, необходимые для формирования у них креативного ее типа.

Таким образом, исследование направлений совершенствования управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих позволяет сделать следующие выводы.

1. Диагностика уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа позволила выявить преобладание репродуктивного типа профессионально-этической культуры. Данное обстоятельство является основанием для разработки направлений совершенствования управления развитием профессионально-этической культуры служащих.

2. В целях совершенствования управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих мы предлагаем следующие мероприятия: совершенствование практики повышения квалификации муниципальных служащих; организация социально-психологических тренингов и деловых игр; разработка способов мотивации персонала в отношении желаемого поведения; диагностика уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих.

3. Реализация предложенных мероприятий позволит увеличить уровень владения инновационными технологиями, сформировать навыки принятия решений, прогнозирования и планирования профессиональной деятельности, повысить уровень профессиональной этики, развить навыки межличностного общения сотрудников, повысить мотивацию муниципальных служащих.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессионально-этическая культура муниципального служащего – это системное качественное состояние личности, которое характеризует уровень профессионально-этического развития специалиста, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах, а также способность применять этические нормы и принципы морали в повседневной деятельности и поведении.

В процессе анализа теоретических основ управления профессионально-этической культуры муниципальных служащих, нами было выявлено, что структура профессионально-этической культуры чиновников объединяет в себя ряд элементов: профессиональные ценности, профессиональные нормы, профессиональные знания, профессиональные навыки, качества личности, мотивация профессиональной деятельности. Управление развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих является достаточно сложным процессом и в большей степени зависит от личностных особенностей человека. Оно предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на ее структурные элементы с целью повышения трудового потенциала служащих для решения личных задач и задач в области развития муниципального образования. Субъект управления профессионально-этической культуры муниципальных служащих сложен и многогранен. Субъект управления включает в себя органы местного самоуправления, руководителей, коллектив, окружающий служащего и его самого.

При управлении развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих особое внимание необходимо уделить измерению уровня сформированности данного вида культуры. Данный процесс может осуществляться как оценка качества профессиональной деятельности с привлечением экспертов, проведения тестирования, анкетирования, анализа результатов социологических исследований.

Проблема измерения уровней сформированности профессионально-этической культуры муниципальных служащих связана с проблемой критериев ее оценки. Критерии профессионально-этической культуры выделяются исходя из понимания системы как культуры, определения ее структурных элементов, описание культуры как процесса и итога творческого постижения и осознания ценностей, технологий при профессиональной самореализации личности муниципального служащего. Об уровне развития профессионально-этической культуры муниципального служащего могут свидетельствовать следующие критерии: ценностное отношение к профессиональной деятельности; уровень технологической компетентности; степень выраженности творческой активности; преобладающий стиль мышления; мотивация к профессиональному совершенству; степень развития этического компонента.

На основе предложенных критериев, нами были выделены три уровня развития профессионально-этической культуры, каждому из которых соответствует определенный тип культуры: низкий уровень – адаптивный тип, средний – репродуктивный, высокий – креативный. В настоящее время развитию профессионально-этической культуры муниципальных служащих препятствует социокультурный барьер, связанный с особенностями отечественной культурно-исторической традиции и бюрократический, обусловленный применением технологий бюрократического управления во внутренней среде, ориентированностью сотрудников на качество выполняемых операций, не уделяя необходимого внимания ценностно-смысловому аспекту практической деятельности.

С целью диагностики уровня профессионально этической культуры муниципальных служащих нами было проведено социологическое исследование «Профессионально-этическая культура муниципальных служащих». Анализ результатов исследования выявил, что набор профессиональных ценностей служащих типичен: отчетливо выраженная установка на профессиональную деятельность и профессиональное развитие.

Технологическая компетентность не выражена. Мышление и творческая активность муниципальных служащих ограничены в основном рамками профессиональной деятельности. Этический компонент характеризуется преобладанием у служащих неформальных норм профессиональной этики над организационными.

В настоящее время уровень развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа соответствует среднему (репродуктивному типу культуры). К данной категории относятся, прежде всего, молодые специалисты. Высокий уровень (креативный тип) характерен преимущественно для руководителей и специалистам с большим стажем муниципальной службы.

Переход муниципальных служащих от репродуктивного типа профессионально-этической культуры к креативному осложняется комплексом различных причин: профессиональная деятельность муниципальных служащих в настоящее время крайне бюрократизирована, при выполнении своих обязанностей специалисты ориентированы, прежде всего, на исполнение требований нормативных актов, служебных инструкций и распоряжений руководителей, что ограничивает инициативу, сокращает возможности творчества; для сотрудников характерна низкая степень применения инноваций, технологий планирования и прогнозирования в профессиональной деятельности; главным мотивационным фактором для муниципальных служащих является самореализация, что ориентирует специалиста «на себя», в то время как его главные задачи заключаются в обеспечении социального обслуживания граждан, исполнении муниципальных заданий и др.

В целях совершенствования управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих мы предлагаем реализацию следующих мероприятий:

1. Совершенствование практики повышения квалификации муниципальных служащих в целях развития инновационной, творческой активности, развития навыков принятия управленческих решений, прогнозирования и планирования в профессиональной деятельности, развития этической культуры. Обучение необходимо проводить на основе проектных офисов, подразделений, созданных как на базе образовательных учреждений, так и на рабочих местах.

2. Руководству органов местного самоуправления следует привлекать специалистов, представленных на рынке информационно-консалтинговых центров, для проведения социально-психологических тренингов в целях развития умений и навыков общения и взаимодействия с упражнениями, развивающими интуицию, творческие способности, искусство вербального и невербального общения, умение работать в команде.

3. С целью роста мотивации персонала в отношении желаемого поведения мы предлагаем включить в методику стимулирования муниципальных служащих внутренние конкурсы.

4. В целях определения типа профессионально-этической культуры муниципальных служащих, руководителям органов местного самоуправления необходимо организовать систематическое измерение уровня профессионально-этической культуры специалистов. Диагностика должна проводиться на регулярной основе по предложенной системе критериев

Результатом реализации данных мероприятий станет формирование креативного типа профессионально-этической культуры муниципальных служащих, повышение качества выполнения профессиональных обязанностей, и, как следствие, повышение эффективности деятельности органа местного самоуправления, а также формирование положительного имиджа органов местного самоуправления в целом.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26 июля 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф.». Разд. «Законодательство».

2. Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 10 августа 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф.». Разд. «Законодательство».

3. Об особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области [Электронный ресурс] : Закон Белгородской области от 30 марта 2005 г. № 177 (ред. от 30 июня 2016 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

4. Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области [Электронный ресурс] : Закон Белгородской области от 24 сентября 2009 г. № 150 (ред. от 29 июня 2017 г.) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

5. Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации [Текст] : автореф. дис. ... д. соц. наук / С.В. Алиева. – Ростов н/Д., 2015. – 23 с.

6. Аргонина, Н.И. К вопросу о профессионально-этической культуре социальных работников [Текст] / Н.И. Аргонина, Н.И. Никитина // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 4. – С. 72–75.



7. Аргонина, Н.И. К вопросу о формировании профессионально-этической культуры будущих специалистов по социальной работе [Текст] / Н.И. Аргонина, Н.И. Никитина // Вестник Тамбовского университета. – 2012. – № 4 (108). – С. 149–153.

8. Астахов, Ю.В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления [Текст] / Ю.В. Астахов // Наука. Искусство. Культура. – 2015. – Вып. 3 (7). – С. 89–94.

9. Бабудоржиева, Э.Д. Формирование коммуникативных способностей менеджеров в социально-психологическом тренинге [Текст] / Э.Д. Бабудоржиева // Вестник Бурятского государственного университета. – 2015. – Вып. 15. – С. 10–12.

10. Багратуни, К.Ю. К вопросу этико-правового регулирования деятельности государственных и муниципальных служащих в России [Текст] / К.Ю. Багратуни, М.В. Данилина // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 9. – С. 29–32.

11. Бобриков, В.Н. Формирование профессиональной этики специалиста в процессе его профессиональной подготовки [Текст] / В.Н. Бобриков, А.В. Шаров // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 2 (6). – С. 128–131.

12. Валиуллина, Ч.Ф. Профессионально-этическая культура менеджера [Текст] / Ч.Ф. Валиуллина // Альманах современной науки и образования. – 2013. – № 4–2. – С. 47–48.

13. Варфоломеева, Н.П. Профессиональные установки государственных и муниципальных служащих как антикоррупционный стандарт [Текст] / Н.П. Варфоломеева // Вестник Самарского государственного университета. – 2014. – № 11 (122). – С. 168–172.

14. Варфоломеева, Н.П. Формирование профессионального сознания публичных служащих Российской Федерации как основы антикоррупционного механизма профессиональной деятельности [Текст] /

Н.П. Варфоломеева // Вестник Самарского государственного университета. – 2012. – Вып. 10 (101). – С. 23–87.

15. Вербицкий, А.А. Деловая игра в компетентностном формате [Текст] / А.А. Вербицкий // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2015. – № 5. – С. 34–38.

16. Воленко, О.И. Профессионально-этическая культура специалиста социальной сферы: ситуационно-контекстный подход [Текст] / О.И. Воленко, Т.Э. Галкина // Образование и саморазвитие. – 2012. – № 31. – С. 115–119.

17. Вотинов, А.А. Культура, профессиональная культура и профессионально-педагогическая культура личности (методологический обзор) [Текст] / А.А. Вотинов // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 53–6. – С. 98–106.

18. Вызулин, Е.А. Вопросы формирования профессионально-этической культуры сотрудников органов внутренних дел в рамках единоначальной и коллегиальной моделей администрирования образовательной деятельности в вузах МВД России [Текст] / Е.А. Вызулин // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2017. – № 1 (17) . – С. 102–107.

19. Вызулин, Е.А. Конфликт правовых и моральных норм в профессионально-этической культуре сотрудников органов внутренних дел [Текст] / Е.А. Вызулин // Юридическая техника. – 2017. – № 11. – С. 265–266.

20. Гаспарян, Д.О. Культура личности: профессиональная и коммуникативная культуры личности, их взаимосвязь [Текст] / Д.О. Гаспарян, О.В. Чурсинова // Наука и бизнес: пути развития. – 2015. – № 12. – С. 67–69.

21. Деккерт, Д.В. «Культура» и «профессионализм» как составляющие категории «профессиональная культура» [Текст] / Д.В. Деккерт // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. – 2012. – № 3. – С. 19–26.

22. Демина, Д.С. Мотивация муниципальных служащих [Текст] / Д.С. Демина // Вестник Ростовского социально-экономического института. – 2013. – № 2. – С. 39–42.

23. Дивненко, О.В. Социальная и профессиональная компетентность в условиях современного российского общества: развитие и трансформации / О.В. Дивненко, Е.П. Якубова, С.И. Левкович. – М. : Национальный институт бизнеса, 2014. – 304 с.

24. Дорошина, И.П. Формирование нравственной культуры государственного (муниципального) служащего [Текст] / И.П. Дорошина, И.Г. Ходжева, Е.А. Домникова // Инновационная наука. – 2015. – № 5. – С. 199–200.

25. Дурцева, А.Г. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих [Текст] / А.Г. Дурцева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 24 (353). – С. 44–46.

26. Еремин, А.А. Актуальные проблемы теории и практики муниципального управления [Текст] / А.А. Еремин, В.Н. Ильин, Н.Г. Ломова [и др.]. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 277 с.

27. Ефимова, Н.С. Этические компоненты профессионализма в административно-управленческой деятельности [Текст] / Н.С. Ефимова, А.А. Балахонова, Б.М. Мирсаидов // Успехи в химии и химической технологии. – 2016. – № 5. – С. 28–30.

28. Земляков, Ю.Д. Профессиональная этика как элемент системы управления [Текст] / Ю.Д. Земляков, Ю.В. Гордов // Вестник Международной Академии Системных Исследований. Информатика, Экология, Экономика. – 2012. – № 2. – С. 234–238.

29. Иванова, И.Н. Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры [Текст] / И.Н. Иванова, Л.Н. Максимова // Вопросы культурологии. – 2012. – № 5. – С. 89–94.

30. Кабашов, С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. Профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции [Текст] / С.Ю. Кабашов. – М. : Дело, 2015. – 216 с.

31. Каргина, Л.А. Понятие и структура органов местного самоуправления муниципального образования [Текст] / Л.А. Каргина // Муниципальная служба. – 2013. – № 7. – С. 39–42.

32. Колесникова, М.В. Муниципальный служащий: имидж, профессиональная культура и социальная ответственность [Текст] / М.В. Колесникова // Вестник экспертного совета. – 2016. – № 2 (15). – С. 64–69.

33. Кондратович, И.В. Формирование высшего управленческого персонала муниципального образования: теория и методология [Текст] / И.В. Кондратович. – М. : Мир науки, 2014. – 514 с.

34. Корецкая, И.А. Влияние этики на профессиональную деятельность [Текст] / И.А. Корецкая, С.Ю. Манухина // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 8. – С. 188–191.

35. Корчагина, Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.А. Корчагина. – Чебоксары, 2012. – 21 с.

36. Кузин, Д.А. Понятие, сущность и система органов местного самоуправления Российской Федерации [Текст] / Д.А. Кузин // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 2. – С. 376–378.

37. Курилович, Н.В. Культура профессионального общения как системообразующий компонент общей профессиональной культуры специалиста [Текст] / Н.В. Курилович // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. – № 2 (35). – С. 83–91.

38. Лазарева, А.В. Развитие коммуникативных компетенций посредством тренинговых программ [Текст] / А.В. Лазарева // Вестник МГИМО Университета. - 2013. – Вып. 7. – С. 279–283.

39. Лаптева, И.Л. Психологическая концепция развития профессиональной культуры субъекта труда [Текст] : автореф. дис. ... д-р психол. наук / И.Л. Лаптева. – М., 2013. – 27 с.

40. Лукьянова, В.В. Особенности этики государственного служащего [Текст] / В.В. Лукьянова, А.Р. Курдин // Основы экономики, управления и права. – 2014. – № 3 (15) . – С. 69–72.

41. Магомедова, А.Я. Основы муниципальной службы [Текст] / А.Я. Магомедова // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. – 2012. – № 2. – С. 290–295.

42. Мадьяров, А.А. Проблемы профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих в условиях перехода к экономике знаний [Текст] / А.А. Мадьяров // Сборник IX Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации общества – 2014». – М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. С. 90–91.

43. Макарова, Т.П. Формирование этической культуры специалистов государственного и муниципального управления [Текст] / Т.П. Макарова // Научный поиск. – 2012. – № 4 (2). – С. 70–71.

44. Макаров, Ю.В. Социально-психологический тренинг как социогуманитарная коммуникативная технология [Текст] / Ю.В. Макаров // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2014. – № 1. – С. 81–89.

45. Молотков, Ю.И. Формирование профессионализма и новых компетенций у муниципальных служащих [Текст] / Ю.И. Молотков // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 4 (16). – С. 65–73.

46. Мухаметжанова, В.С. Профессиональная этика как фактор эффективности деятельности муниципальных служащих: социологический аспект оценки [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук / В.С. Мухаметжанова. – М., 2014. – 19 с.

47. Мухаметжанова, В.С. Этический кодекс как нравственный регулятор профессиональной деятельности муниципальных служащих [Текст] / В.С. Мухаметжанова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия. – 2015. – № 2. – С. 78–82.

48. Напалкова, М.В. Деловая игра как активный метод обучения [Текст] / М.В. Напалкова // Интеграция образования. – 2014. – № 2. – С. 17–20.

49. Начкебия, М.С. Формирование управленческой культуры муниципальных служащих [Текст] / М.С. Начкебия // Вестник Поволжского института управления. – 2012. – № 3. – С. 32–36.

50. Немоляев, В.В. Профессиональная культура в системе общественной культуры [Текст] / Д.О. Гаспарян, О.В. Чурсинова // Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России. – 2016. – Вып. 2. – С. 170–173.

51. Ничепорук, Л.М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков [Текст] / Л.М. Ничепорук // Организационная психология. – 2015. – № 1. – С. 91–101.

52. Парунина, Л.Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих [Текст] / Л.Д. Парунина // Вестник Омского университета. – 2012. – № 1 (63). – С. 354–358.

53. Парунина, Л.Д. К вопросу изучения профессиональной культуры муниципальных служащих [Текст] / Л.Д. Парунина // Вестник Тюменского государственного университета. – 2012. – № 8. – С. 165–169.

54. Пиунова, В.В. Управленческая культура муниципальных служащих: постановка исследовательской проблемы [Текст] / В.В. Пиунова //

Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2012. – № 2. – С. 9–14.

55. Подмарков, В.Г. Введение в промышленную социологию [Текст] / В.Г. Подмарков. – М. : Мысль, 1973. – 320 с.

56. Прокофьев, А.В. Нормативное содержание профессиональных этик: некоторые подходы к выявлению [Текст] / А.В. Прокофьев // Ведомости прикладной этики. – 2013. – № 43. – С. 22–44.

57. Профессиональная этика как обобщающая составляющая системы корпоративных норм и фактор формирования трудового коллектива [Текст] : материалы международной научн.-практ. конф., Краснодар, 20 апр. 2013 г. / под общ. ред. Т.А.Петрова. – Краснодар : Академия знаний, 2013. – 147 с.

58. Пугина, И.Н. Культура личности как система [Текст] : автореф. дис. ... канд. филос. наук / И.Н. Пугина. – Харьков, 2000. – 21 с.

59. Ромах, О.В. Множественность трактований понятия культура [Текст] / О.В. Ромах // Аналитика культурологии. – 2013. – № 26. – С. 23–45.

60. Ручкин, А.Н. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук / А.Н. Ручкин. – Саратов, 2013. – 25 с.

61. Сазонкина, Ю.В. Внутренние конкурсы новые возможности для карьерных достижений и профессионального развития [Текст] / Ю.В. Сазонкина, А.В. Маркеленкова // Управление человеческим потенциалом. – 2015. – № 1. – С. 32-37.

62. Сантарян, Н.А. Проблемы муниципальной службы в современном российском обществе [Текст] / Н.А. Сантарян, О.Н. Мотова // KANT. – 2014. – № 3 (12). – С. 70–73.

63. Смирнов, Д.Д. Теоретический анализ понятия профессионально-этическая культура сотрудников ОВД [Текст] / Д.Д. Смирнов // Вестник Шадринского государственного педагогического института. – 2013. – № 7 (16). – С. 175–179.

64. Смирнов, Д.Д. Профессионально-этическая культура сотрудников ОВД: сущность и содержание [Текст] / Д.Д. Смирнов // Вестник Шадринского государственного педагогического института. – 2012. – № 2. – С. 148–153.

65. Стукалова, О.В. Профессиональная культура как важнейшая составляющая культуры личности [Текст] / О.В. Стукалова // Наука ЮУрГУ. – 2015. – № 3. – С. 1187–1191.

66. Стронин, А.И. Теория личности. [Текст] / А.И. Стронин. – М. : Инфра-М, 2016. – 188 с.

67. Танвель, И.В. Смысл «этического» в профессионально-этической культуре социального педагога [Текст] / И.В. Танвель // Вестник Тверского государственного университета. Серия: психология и педагогика. – 2013. – № 2. – С. 187–196.

68. Танов, Г.Г. Политическая культура муниципальных служащих [Текст] / Г.Г. Танов // Власть. – 2012. – № 3. – С. 94–96.

69. Толстова, И.А. К вопросам определения понятий «орган местного самоуправления», «должностное лицо местного самоуправления» [Текст] / И.А. Толстова, П.А. Матвеев // Инновационная деятельность: настоящее и будущее сборник научных трудов . – 2016. – № 2. – С. 184–191.

70. Ултургашев, Г.Г. Основы научной культуры (понятие культуры) [Текст] / Г.Г. Ултургашев // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2014. – № 5. – С. 28–31.

71. Улунова, А.Е. Культура профессионального общения муниципальных служащих как культура профессиональной группы и культура личности [Текст] / А.Е. Улунова // Ученые записки. Научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1 (25). – С. 231–238.

72. Финогентова, О.Е. Система этических кодексов в современной России [Текст] / О.Е. Финогентова, Е.В. Полозков // Вестник Балтийского



федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2013. – Вып. 9. – С. 15–21.

73. Хаидов, С.К. Пути развития личностных качеств муниципальных служащих [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.К. Хаидов. – М., 2013. – 21 с.

74. Харитонов, А. О толковании понятия «орган местного самоуправления» и о статусе муниципальных служащих [Текст] / А. Харитонов, В. Тимченко, Е. Шугрина // Муниципальная служба. – 2012. – № 3 (51). – С. 18–22.

75. Цыбулевская О.И. Профессиональные этические кодексы в российском обществе: правовое измерение [Текст] / О.И. Цыбулевская, Т.В. Касаева // Вестник Поволжского института управления. – 2012. – № 7. – С. 212–217.

76. Яковлева, Н.А. Методологические основы развития профессиональной культуры менеджера [Текст] / Н.А. Яковлева // Вопросы управления. – 2015. – № 1. – С. 36–41.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## **Программа социологического исследования «Профессионально-этическая культура муниципальных служащих»**

**Обоснование проблемы исследования.** На сегодняшний день в нашей стране определены приоритеты развития общества. Одной из основных становится задача повышения уровня профессионально-этической культуры муниципальных служащих и разработки основных направлений совершенствования механизма управления ее развитием. Это связано с рядом факторов и обстоятельств. Профессионально-этическая культура отражается в восприятии служащими внешней и внутренней среды управления. В современных условиях на первый план выдвигается анализ их жизненных и служебных установок, главенствующих ценностных ориентаций, которые бы успешно оптимизировали процессы их социальной и профессиональной адаптации, повышения профессиональной и социальной компетентности, уровня профессионализма и ответственности.

Вот почему проблема профессионального развития муниципальных служащих сегодня является одной из главных, а повышение уровня профессионально-этической культуры чиновников можно по праву считать центральной задачей в содержании управления персоналом органов местного самоуправления.

**Степень изученности проблемы.** Профессионально-этическая культура специалистов все чаще становится объектом научных исследований. Прежде всего, она рассматривается в публикациях, посвященных подготовке специалистов различного профиля к профессиональной деятельности, в частности, в работах Н.И. Аргониной, Е.А. Вызулина, И.В. Кондратович, Е.А. Корчагиной, Н.И. Никитиной<sup>1</sup>.

Общим вопросам развития профессионально-этической культуры современного специалиста посвящены труды В.Н. Бобрикова, А.А. Вотинова, Н.В. Куриловича, А.В. Шарова<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>См.: Аргонина Н.И., Никитина Н.И. К вопросу о формировании профессионально-этической культуры будущих специалистов по социальной работе // Вестник Тамбовского университета. 2012. № 4 (108); Вызулин Е.А. Вопросы формирования профессионально-этической культуры сотрудников органов внутренних дел в рамках единоначальной и коллегиальной моделей администрирования образовательной деятельности в вузах МВД России // Проблемы правоохранительной деятельности. 2017. № 1 (17); Кондратович И.В. Формирование высшего управленческого персонала муниципального образования: теория и методология. М., 2014; Корчагина Е.А. Формирование профессионально-этической культуры у будущих специалистов государственного и муниципального управления в условиях вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 2012.

<sup>2</sup> Бобриков В.Н., Шаров А.В. Формирование профессиональной этики специалиста в процессе его профессиональной подготовки // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 2 (6); Вотинов А.А. Культура, профессиональная культура и профессионально-педагогическая культура личности (методологический обзор) // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53-6; Курилович Н.В.

Вопросы развития этической и духовно-нравственной культуры муниципальных служащих нашли свое отражение в трудах российских исследователей таких как К.Ю. Багратуни, Н.В. Даналиной, Е.А. Домников, И.П. Дорошина, А.Е. Улунова, И.Г. Ходжаева<sup>1</sup>.

**Цель исследования.** Целью исследования является диагностика уровня развития профессионально-этической культуры муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа.

**Задачи исследования:**

- изучение профессиональных ценностей, норм, ориентаций, мотивов деятельности муниципальных служащих;
- оценка современного состояния профессионально-этической культуры муниципальных служащих на основе системы критериев, включающей в себя ценностное отношение к профессиональной деятельности, уровень технологической компетентности, степень выраженности творческой активности, преобладающий стиль мышления, мотивацию к профессиональной деятельности;
- построение структурной модели профессионально-этической культуры муниципальных служащих.

**Объектом** исследования являются муниципальные служащие администрации Шебекинского городского округа.

**Предметом** исследования – структурные компоненты профессионально-этической культуры муниципальных служащих: профессиональные ценности, профессиональные нормы, профессиональные знания, мотивация профессиональной деятельности, качества личности.

**Гипотезы исследования:**

Гипотеза-причина.

Если принять за основу утверждение, что профессионально-этическая культура не соответствует креативному типу, то представляется допустимым выделить следующие показатели этого несоответствия:

- а) уровень профессионально-этической культуры в основе своей соответствует традиционными ценностями, опорой на индивидуально-адаптивную стратегию жизнедеятельности;
- б) неоднородность ее основных компонентов;
- в) несовпадение этических ценностей и профессиональных норм;

---

Культура профессионального общения как системообразующий компонент общей профессиональной культуры специалиста // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 2 (35).

<sup>1</sup> Багратуни К.Ю., Даналина М.В. К вопросу этико-правового регулирования деятельности государственных и муниципальных служащих в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 9; Дорошина И.П., Ходжаева И.Г., Домников Е.А. Формирование нравственной культуры государственного (муниципального) служащего // Инновационная наука. 2015. № 5; Улунова А.Е. Культура профессионального общения муниципальных служащих как культура профессиональной группы и культура личности // Ученые записки. Научный журнал Курского государственного университета. 2013. № 1 (25).

г) недостаточная компетентность и слабое владение технологиями управления.

Гипотеза-следствие:

Современная профессионально-этическая культура большей части муниципальных служащих администрации Шебекинского городского округа в зависимости от степени проявления критериев ее сформированности относится к репродуктивному и адаптивному типу развития. Эти уровни не позволяют служащим перейти от исключительно формального исполнения своих должностных обязанностей к эффективному решению профессиональных задач. Необходимо определить основные направления совершенствования механизма управления развитием профессионально-этической культуры муниципальных служащих.

### **Операционализация основных понятий.**

Качества личности муниципального служащего – наиболее устойчивые характеристики, оказывающие влияние на его профессиональную культуру (социальные, социально–психологические и психологические свойства): к социально–психологическим качествам относятся формы общения, взаимодействия и поведения (ответственность, доброжелательность, требовательность, склонность к взаимопомощи, сотрудничеству и т.д.); к психологическим качествам относятся черты характера человека (сдержанность, уравновешенность, честность, порядочность, принципиальность и т.п.); к социальным относятся характеристики профессиональной деятельности (профессионализм и компетентность).

Координация – согласование действий элементов внутри социальной системы и внешних систем по отношению к рассматриваемой системе для достижения общих целей.

Коммуникация – процесс обмена информацией в социальной системе.

Компетентность – способность эффективно реализовать специальные профессиональные знания в практической деятельности, обусловленную деловыми и личностными качествами. Иначе, это – способность реализации своих полномочий в объеме имеющихся знаний.

Моральные знания – знания, представления людей о сущности морали, основных ее категориях, об общечеловеческих и специфических моральных нормах, качествах, о роли нравственного регулирования в обществе и др.

Моральные ценностные ориентации – это система относительно устойчивых, социально обусловленных, закрепленных жизненным опытом индивида его убеждений о наиболее значимых, существенных, предпочитаемых для себя материальных и духовных благах и идеалах, и наиболее приемлемых, достойных способах их получения.

Мотивация профессиональной деятельности представляет собой структуру мотивов, отражающих самоценностное и инструментальное отношение к профессиональной деятельности.

Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях

муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Навык – умение, ставшее в результате многократного, систематического повторения свободным и наиболее экономным способом выполнения профессиональных действий.

Норма – содержательное требование к поведению и деятельности социального работника в его отношении к субъектам и объектам социальной работы.

Нормы морали – это специфическая форма волеопределения, при которой происходит согласование свободы служащего с общими потребностями, интересами и волей социальных общностей.

Нравственное поведение – совокупность поступков человека, имеющих нравственное значение, совершаемых им в относительно продолжительный период в постоянных или изменяющихся условиях.

Профессионализм – высшая степень совершенства в определенном виде профессиональной деятельности, осуществление дела в превосходной степени.

Профессиональная этика – наука, предметом которой является профессиональная мораль как один из срезов общественной нравственности, т.е. особенности нравственного сознания и поведения людей определенного вида профессии, которые объясняются их профессиональной принадлежностью.

Профессионально-этическая культура муниципального служащего – это системное качественное состояние личности, которое характеризует уровень профессионально-этического развития чиновника, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах, а также способность применять этические нормы и принципы морали в повседневной деятельности и поведении.

Профессиональные знания – это то, что работник/служащий получает на основе осмысления собственного опыта и опыта других, а также специальной литературы по проблемам муниципального управления.

Профессиональный навык – действие, доведенное до степени совершенства, оно выполняется правильно, быстро, экономично.

Профессиональные нормы – своеобразная мера поведения госслужащего и масштабы оценки этого поведения.

Профессиональные ценности проявляются в виде установок в отношении собственной деятельности.

Муниципальный служащий – гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Самоценностное отношение – это внутренняя мотивация, выражение внутреннего побуждения к профессиональной деятельности, а инструментальное – это, по сути, система стимулов, внешнее отношение.

**3. Какие причины побудили Вас выбрать свою профессиональную деятельность?**  
(укажите не более 3-х вариантов ответа)

- |   |   |   |                                     |
|---|---|---|-------------------------------------|
| 1 | Уровень заработной платы                  | 6 | Перспективы профессионального роста |
| 2 | Возможность реализовать свои способности  | 7 | Интересная работа                   |
| 3 | Наличие социальных благ и льгот           | 8 | Другое _____                        |
| 4 | Возможность общаться с интересными людьми | 9 | Затрудняюсь ответить                |
| 5 | Призвание к этой деятельности             |   |                                     |

**4. В какой степени для Вас важны следующие профессиональные качества, способности, знания?**

		Очень важно	Важно отчасти	Неважно	Затрудняюсь ответить
1	Способность работать в условиях внешнего и внутреннего нормирования	1	2	3	4
2	Умение анализировать социальную ситуацию	1	2	3	4
3	Изучение потребностей	1	2	3	4
4	Обладание методиками анализа информации	1	2	3	4
5	Способность к конструктивному взаимодействию в потенциально конфликтных ситуациях	1	2	3	4
6	Умение собирать информацию	1	2	3	4
7	Уверенность в себе	1	2	3	4
8	Проектирование путей достижения желаемого результата	1	2	3	4
9	Поведенческая гибкость, инициатива, настойчивость	1	2	3	4

**5. Считаете ли Вы свой уровень профессиональной компетентности достаточным для эффективного выполнения работы?**

- |   |                    |   |                      |
|---|--------------------|---|----------------------|
| 1 | Да                 | 4 | Нет                  |
| 2 | Скорее да, чем нет | 5 | Затрудняюсь ответить |
| 3 | Скорее нет, чем да |   |                      |

**6. Насколько часто возникают ситуации, когда Вы чувствуете недостаток профессиональной компетентности?**

- |   |           |   |                          |
|---|-----------|---|--------------------------|
| 1 | Постоянно | 4 | Практически не возникают |
| 2 | Иногда    | 5 | Затрудняюсь ответить     |

**7. С чем обычно связаны эти ситуации?**

- |   |                       |   |                       |
|---|-----------------------|---|-----------------------|
| 1 | Работа с документами  | 5 | Публичные выступления |
| 2 | Работа с людьми       | 6 | Работа с компьютером  |
| 3 | Разрешение конфликтов | 7 | Затрудняюсь ответить  |
| 4 | Общение с коллегами   |   |                       |

**8. Выполнение каких должностных обязанностей представляет для Вас наибольшую сложность?**

- |   |                                       |   |                            |
|---|---------------------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Сбор информации                       | 5 | Планирование действий      |
| 2 | Анализ информации                     | 6 | Взаимодействие с коллегами |
| 3 | Организация деятельности и исполнения | 7 | Контроль исполнения        |
| 4 | Выработка и принятие решения          | 8 | Затрудняюсь ответить       |

**9. Чем Вы руководствуетесь при выполнении должностных обязанностей? (укажите не более 2-х вариантов ответа)**



- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | Указаниями непосредственного руководителя и должностными инструкциями | 4 | Собственными представлениями о том, какие должностные обязанности следует выполнять |
| 2 | Личной ответственностью за порученное дело                            | 5 | Должностными инструкциями   |
| 3 | Интересами своей организации  | 6 | Другое _____  |

**10. Как Вы считаете, какими элементами этики необходимо обладать муниципальному служащему?**

- |   |   |    |                                      |
|---|---|----|--------------------------------------|
| 1 | Доброжелательность                        | 10 | Честность                            |
| 2 | Дисциплинированность                      | 11 | Справедливость                       |
| 3 | Принципиальность                          | 12 | Способность к компромиссу            |
| 4 | Склонность к взаимопомощи                 | 13 | Служебный педантизм                  |
| 5 | Признание прав и свобод окружающих        | 14 | Терпимость к чужим жизненным идеалам |
| 6 | Предприимчивость                          | 15 | Неподкупность                        |
| 7 | Открытость                                | 16 | Другое _____                         |
| 8 | Лояльность к власти                       | 17 | Затрудняюсь ответить                 |
| 9 | Способность брать на себя ответственность |    |                                      |

**11. Какие элементы этики Вы относите к числу наименее развитых у служащих организации, в которой Вы работаете? (укажите не более 3-х вариантов ответа)**

- |   |   |    |                                      |
|---|---|----|--------------------------------------|
| 1 | Доброжелательность                        | 10 | Честность                            |
| 2 | Дисциплинированность                      | 11 | Справедливость                       |
| 3 | Принципиальность                          | 12 | Способность к компромиссу            |
| 4 | Склонность к взаимопомощи                 | 13 | Служебный педантизм                  |
| 5 | Признание прав и свобод окружающих        | 14 | Терпимость к чужим жизненным идеалам |
| 6 | Предприимчивость                          | 15 | Неподкупность                        |
| 7 | Открытость                                | 16 | Другое _____                         |
| 8 | Лояльность к власти                       | 17 | Затрудняюсь ответить                 |
| 9 | Способность брать на себя ответственность |    |                                      |

**12. Как Вы оцениваете уровень Вашей профессиональной этики?**

- |   |         |   |                      |
|---|---------|---|----------------------|
| 1 | Высокий | 3 | Низкий               |
| 2 | Средний | 4 | Затрудняюсь ответить |

**13. Насколько часто возникают ситуации, когда Вы чувствуете недостаток профессиональной этики?**

- |   |           |   |                          |
|---|-----------|---|--------------------------|
| 1 | Постоянно | 3 | Практически не возникают |
| 2 | Иногда    | 4 | Затрудняюсь ответить     |

**14. Какие качества профессиональной этики являются значимыми для Вас?**

- |   |                                      |    |   |
|---|--------------------------------------|----|---|
| 1 | Способность к компромиссу            | 6  | Дисциплинированность                      |
| 2 | Справедливость                       | 7  | Честность                                 |
| 3 | Открытость                           | 8  | Способность брать ответственность на себя |
| 4 | Склонность к взаимопомощи            | 9  | Доброжелательность                        |
| 5 | Терпимость к чужим жизненным идеалам | 10 | Принципиальность                          |

**15. Что, по Вашему мнению, способствует нарушению норм профессиональной этики?**

- |   |                  |   |                                |
|---|------------------|---|--------------------------------|
| 1 | Бесконтрольность | 4 | Особенности личностных качеств |
| 2 | Безнаказанность  | 5 | Необходимость компенсировать   |

- 3 Желание быть не хуже других 6 Недостаточную зарплату  
«состоятельных» людей Другое \_\_\_\_\_

**16. Как Вы оцениваете уровень использования Вами инноваций в профессиональной деятельности?**

- 1 Высокий 3 Низкий  
2 Средний 4 Затрудняюсь ответить

**17. Как Вы оцениваете уровень проявления интуиции в профессиональной деятельности?**

- 1 Высокий 3 Низкий  
2 Средний 4 Затрудняюсь ответить

**18. Как Вы оцениваете уровень прогнозирования в профессиональной деятельности?**

- 1 Высокий 3 Низкий  
2 Средний 4 Затрудняюсь ответить

**19. Как Вы оцениваете уровень самостоятельности принятия решений?**

- 1 Высокий 3 Низкий  
2 Средний 4 Затрудняюсь ответить

**20. Как Вы оцениваете свой уровень профессиональной компетентности?**

- 1 Высокий 3 Низкий  
2 Средний 4 Затрудняюсь ответить

**21. Оправдались ли Ваши ожидания от профессиональной деятельности?**

- 1 В полной мере 3 Не оправдались вообще  
2 Частично 4 Затрудняюсь ответить

**22. В настоящее время много говорят о профессионально-этической культуре. Имеете ли вы представление о том, что такое профессионально-этическая культура?**

- 1 Да 4 Нет  
2 Скорее да, чем нет 5 Затрудняюсь ответить  
3 Скорее нет, чем да

**23. Если да, то какие из перечисленных ниже компонентов, по Вашему мнению, должны входить в структуру понятия «профессионально-этическая культура»?**

- |   |  |
|---|--|
| 1 Традиции                                  | 7 Компетентность   |
| 2 Совокупность знаний, умений, навыков      | 8 Профессиональная этика   |
| 3 Система принятых норм поведения           | 9 Набор приемов и правил решения рабочих проблем   |
| 4 Система принятых ценностей                | 10 Нормативно-правовая база организации (законы, положение об организации, должностные инструкции, разграничение полномочий сотрудников) |
| 5 Мотивация к профессиональной деятельности | 11 Другое _____  |
| 6 Профессионализм                           |  |

**24. Как бы Вы охарактеризовали в целом уровень профессионально-этической культуры?**

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1 Хороший            | 3 Неудовлетворительный |
| 2 Удовлетворительный | 4 Затрудняюсь ответить |

**25. Какие показатели профессионально-этической культуры Вы относите к числу наименее развитых у служащих организации, в которой Вы работаете? (укажите не более 3-х вариантов ответа)**

- |   |   |
|---|---|
| 1 Профессиональная мотивация                                  | 9 Технологическая компетентность          |
| 2 Ценностное отношение  | 10 Профессиональная этика                 |
| 3 Знание системы государственного и муниципального управления | 11 Владение технологиями принятия решений |
| 4 Общий уровень культуры                                      | 12 Навыки публичных выступлений           |
| 5 Навыки работы с людьми                                      | 13 Способность к самооценке               |
| 6 Навыки работы с документами                                 | 14 Навыки делового общения                |
| 7 Стилль мышления   | 15 Творческая активность                  |
| 8 Владение информацией  | 16 Другое _____                           |

**В заключение просим Вас сообщить некоторые сведения о себе.**

**26. Каков Ваш стаж работы в органах местного самоуправления?**

- |            |              |               |                |
|------------|--------------|---------------|----------------|
| 1 до 5 лет | 2 5 – 10 лет | 3 10 – 15 лет | 4 более 15 лет |
|------------|--------------|---------------|----------------|

**27. Ваш пол:**

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 мужской | 2 женский |
|-----------|-----------|

**28. Ваш возраст:**

- |             |               |                   |
|-------------|---------------|-------------------|
| 1 до 35 лет | 2 35 – 50 лет | 3 50 лет и старше |
|-------------|---------------|-------------------|

**29. Ваше образование:**

- |  |          |                |
|--|----------|----------------|
| 1 средне-специальное, незаконченное высшее | 2 высшее | 3 другое _____ |
|--|----------|----------------|

**30. Ваша должность:**

- |   |   |
|---|---|
| 1 Глава местной администрации             | 4 Специалист  |
| 2 Главный или ведущий специалист          | 5 Заместитель руководителя структурного подразделения |
| 3 Руководитель структурного подразделения | 6 Другое _____  |

**Благодарим Вас за участие в исследовании!**